



**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

NAJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2007

November 2007

INHOUDSOPGAVE		BLZ
SAMENVATTING		I t/m V
1	INLEIDING	1
2	DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2007	3
2.1	De stand van zaken in 2007	3
2.2	Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2007	4
2.3	Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren	5
3	FLEXIBELE BELONING	7
3.1	Algemene onderzoeksresultaten	7
3.2	Flexibele beloningsvormen	8
3.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	8
3.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	9
3.3	Ontwikkelingen in 2007	10
3.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	11
3.4.1	Systematiek van automatische periodieken	11
3.4.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemer	12
3.4.3	Resultaten	12
4	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Loondoorbetaling in het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	15
4.3	Bovenwettelijke aanvullingen na het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar in 2007	16
5	HET NIEUWE ZIEKTEKOSTENSTELSEL	23
5.1	Inleiding	23
5.2	Onderzoeksresultaten	23
6	LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO'S	27
6.1	Inleiding	27
6.2	Onderzoeksresultaten	27
7	(RE-)INTEGRATIE	31
7.1	Inleiding	31
7.2	Algemene bepalingen over (re-)integratie	32
7.3	Re-integratiebeleid	32
7.3.1	Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	32
7.3.2	Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	34
7.4	Aanpassingsbeleid	35
7.5	Integratiebeleid	36
7.6	Ontwikkelingen in 2007	37

8	EMPLOYABILITY	39
8.1	Inleiding	39
8.2	Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	39
8.3	Scholing	40
8.3.1	Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	40
8.3.2	Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	41
8.4	Scholingsverlof	42
8.4.1	Scholingsverlof algemeen	42
8.4.2	Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	43
8.5	Ontwikkelingsplannen	43
8.6	Loopbaanbevordering en mobiliteit	44
8.7	Motiverend beloningsbeleid	46
8.8	Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	46
8.9	Doelgroepen en employabilitybeleid	48
8.10	Ontwikkelingen in 2007	49
9	WERKGELEGENHEID	51
9.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	51
9.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	52
9.1.2	Doelgroepen	52
9.2	Werkervaringsplaatsen	53
9.3	Werkgelegenheidsplannen	53
9.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	53
9.4	Stageplaatsen	54
9.5	Arbeidspools en detachering	54
9.6	Ontwikkelingen in 2007	54

Bijlagen:

1	Contractloonmutaties 2007
2	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
3	Flexibele beloning
4	(Re)integratie
5	Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing
6	Cao-afspraken over werkgelegenheid in 2007
7	Overzicht van de in cao's bepaalde arbeidsduur

SAMENVATTING

In deze Najaarsrapportage Cao-afspraken 2007 komen 8 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkgeversbijdragen in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel, levensloop, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2007 gepresenteerd. Aan de hand van 51 (principe)akkoorden die in 2007 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2007.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2007. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 122 cao's die in 2007 voor cao-onderzoek wordt gebruikt. De rapportage over het onderwerp loondoorbetaling bij ziekte gaat uit van de 116 akkoorden waarover voor 2007 informatie beschikbaar is. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2007 is gebaseerd op de 98 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2007 bekend zijn (van toepassing op 81% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (12 november 2007).

Contractloonontwikkeling

Het voorlopige beeld van de contractloonontwikkeling in 2007 geeft een stijging op niveaubasis te zien van gemiddeld 2,2% en op jaarbasis van gemiddeld 1,9%. Op niveaubasis is de stijging 0,4%-punt hoger dan in 2006; op jaarbasis is dit 0,1%-punt. De akkoorden die in 2007 tot stand zijn gekomen kennen op niveaubasis voor 2007 een hogere contractloonmutatie dan de akkoorden die vóór 1 januari 2007 zijn afgesloten: 2,8% tegen 1,5%. Op jaarbasis is dit respectievelijk 2,1% en 1,5%.

In de rapportage is een analyse naar economische sectoren opgenomen. Voor de sector overige dienstverlening is echter sprake van een zeer voorlopig beeld, omdat het percentage werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is, relatief laag is (65%). De contractloonontwikkeling op niveaubasis is in de sectoren industrie, bouwnijverheid en handel en horeca het laagst (gemiddeld 1,8%) en het hoogst in de sector landbouw en visserij (gemiddeld 3,7%). Als wordt gekeken naar het onderscheid markt-zorg-overheid, dan blijkt dat de contractloonontwikkeling op niveaubasis het hoogst is voor de overheidssector (gemiddeld 3,3%) en het laagst in de zorgsector (gemiddeld 1,6%).

Flexibele beloning

In het onderzoek zijn twee hoofdvormen van flexibele beloning onderscheiden: eenmalige en structurele uitkeringen en resultaatafhankelijke uitkeringen. Aan eenmalige en structurele uitkeringen zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Onder deze hoofdvorm vallen eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties en/of 13^e maand. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Onder deze hoofdvorm vallen winstdeling, resultaatuitkering¹ en/of prestatiebeloning. Daarnaast wordt in het onderzoek aandacht besteed aan de wijze waarop jaarlijks salarisaanpassing van werknemers plaats vindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling.

¹ Een resultaatuitkering is een uitkering die afhankelijk is van het (op het niveau van de onderneming) behalen van een resultaat dat niet gerelateerd is aan financiële doelstellingen (bijvoorbeeld terugdringing van ziekteverzuim).

In 97 cao's komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 85 van de 97 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 49 van de 97 cao's voor (in 37 cao's komen afspraken over beide hoofdvormen voor). Onderscheiden naar de zes afzonderlijke vormen van flexibele beloning blijken afspraken over jaarlijkse gratificaties het meest in cao's voor te komen: dat is in 60 cao's het geval (dit is inclusief afspraken over een werkgeversbijdrage in het kader van de levensloopregeling). Afspraken over de vijf andere vormen van flexibele beloning komen in mindere mate voor. In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 90% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 75% van de bedrijfstak-cao's. In 2007 zijn in 48 van de 51 nieuwe (principe)akkoorden afspraken over flexibele beloning gewijzigd. In 17 akkoorden zijn nieuwe afspraken opgenomen over eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties en/of prestatiebeloning.

Wat de jaarlijkse salarisaanpassing betreft worden twee hoofdvormen onderscheiden: een systematiek van automatische periodieken en een systematiek van beoordeling. In 50 akkoorden vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken. In 37 van die 50 akkoorden wordt werkgevers tegelijkertijd de mogelijkheid geboden om, afhankelijk van het presteren van de werknemer, extra te belonen of een periodieke verhoging te onthouden. In 34 akkoorden vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. Tot slot zijn er 17 akkoorden waarin de werkgever kan kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling; of wordt voor verschillende groepen werknemers een verschillende systematiek toegepast.

Loondoorbetaling bij ziekte

In 47 van de onderzochte 116 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. In 43 akkoorden kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 26 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 21 van deze 26 akkoorden is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 45 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. De aanvulling varieert van 50%-100% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en de verdien capaciteit. In 38 akkoorden zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35%-80%. De hoogte van de aanvulling loopt hier uiteen van 50%-80%. 25 akkoorden kennen een aanvulling als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. Hier bedraagt de aanvulling 50%-100%. Tot slot zijn er 30 akkoorden waarin werknemers, waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn, een aanvulling op de WIA-uitkering krijgen. Die aanvulling loopt uiteen van 50% - 100%.

De WGA-premie kan door de werkgever gedeeltelijk (maximaal 50%) op de werknemer worden verhaald. In 25 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In 14 daarvan is inderdaad sprake van verhaal. In de andere 11 daarentegen wordt vooralsnog verhaal uitgesloten.

Werkgeversbijdrage in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel

In het kader van het ziektekostenstelsel zoals dat vóór 1 januari 2006 bestond kenden 76 van de 122 onderzochte akkoorden afspraken over een werkgeversbijdrage in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering. In het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel kennen 40 akkoorden een werkgeversbijdrage (van toepassing op 40% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Deze bijdrage wordt uitgekeerd in de vorm van een maandelijkse vergoeding (17 akkoorden; hoogte variërend van €10 - €30 bruto) of in de vorm van een eenmalige uitkering (5 akkoorden; hoogte variërend van €45 - €400 bruto). Daarnaast zijn er nog 15 akkoorden waarin aan de werkgeversbijdrage een andere vorm is gegeven. In 13 akkoorden is ook sprake van een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering voor anderen dan de in dienst zijnde werknemers (vutters, gepensioneerden en gezinsleden).

In 42 akkoorden is sprake van een collectief contract waar de werknemer zich voor zijn ziektekostenverzekering kan aansluiten. In 22 daarvan is tevens sprake van een werkgeversbijdrage in de ziektekostenpremie; in 20 akkoorden wordt de werknemer alleen de mogelijkheid geboden zich bij zo'n collectief contract aan te sluiten.

Levensloopregelingen in cao's

In 87 van de 122 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. In 48 akkoorden (van toepassing op 44% van de werknemers) is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,3% tot 3,8%. Gemiddeld bedraagt de bijdrage per werknemer 1%. Naar percentage werknemers bezien komt de bijdrage vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. In 21 akkoorden is de levensloopregeling betrokken bij afspraken over een meerkeuzesysteem in arbeidsvoorwaarden.

(Re-)integratie

De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2007 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 106 van de 122 cao's (82% van de werknemers onder de onderzochte cao's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (104 cao's) en op integratiebeleid (44 cao's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 3 cao's is sprake van meer concrete afspraken. Cao-partijen kwamen hier overeen om een bepaald aantal arbeidsplaatsen voor deels arbeidsgeschikten beschikbaar te stellen.

Wat de re-integratieafspraken betreft blijkt een deel een relatie te hebben met de Wet Verbetering Poortwachter en/of met de Wet SUWI. Ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter zijn relevante afspraken aangetroffen in 61 cao's. Het gaat hierbij om afspraken waarin een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen en mogelijkheden van werkgever en werknemer wordt gegeven. De meeste afspraken gaan over de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen (47 cao's), over specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (28 cao's) of over de verlenging van de wachttijd voor de WAO of WIA (18 cao's).

Een ander deel van de re-integratieafspraken heeft te maken met de wet SUWI. In het kader van de wet moet een werkgever voor een arbeidsgehandicapte werknemer buiten het eigen bedrijf een passende baan zoeken als re-integratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is. In 31 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de eisen die aan re-integratiebedrijven worden gesteld (19 cao's) en op de ondersteuning van de werknemer als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is (16 cao's).

Van de 51 (principe)akkoorden die in 2007 zijn afgesloten staat in 18 een afspraak over (re)-integratie. Al deze 18 akkoorden hebben een afspraak op het gebied van re-integratiebeleid, bijvoorbeeld over het in- of extern (1^e of 2^e spoor) herplaatsen van deels arbeidsgeschikte werknemers. Verder staan in 3 akkoorden afspraken over aanpassingsbeleid en zijn geen nieuwe afspraken gemaakt over integratiebeleid. Vier van de 51 akkoorden bevatten een afspraak over het in dienst houden van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%.

Employability

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte cao's kennen traditioneel al afspraken over scholing, scholingsverlof en/of (in iets mindere mate) motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 23 van de onderzochte cao's heeft ook afspraken over algemene scholing. En in 18 van de onderzochte cao's komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een ander aspect van scholingsafspraken is dat in diverse cao's voor de werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 59 cao's het geval. Werknemers kunnen ook door middel van financiële prikkels worden gestimuleerd om bepaalde kwalificaties te behalen of andere functies te vervullen. Dit is een onderdeel van motiverend beloningsbeleid. In 11 van de onderzochte cao's is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer met nadruk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 91 van de onderzochte cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. Over zo'n budget zijn in 22 van de onderzochte cao's afspraken gemaakt. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (82 van de onderzochte cao's).

Cao-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook het belang van afzonderlijke ondernemingen overstijgen. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 69 van de onderzochte cao's voor. De cao-afspraken over employabilitybeleid richten zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Maar dat neemt niet weg dat in cao's ook afspraken zijn aangetroffen die zich richten op een specifieke groep werknemers. Employabilitybeleid gericht op jongere en/of oudere werknemers zijn bijvoorbeeld aangetroffen in 48 van de onderzochte cao's.

In 35 van de 51 (principe)akkoorden in 2007 zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. De meeste afspraken gaan over scholing (21 akkoorden), gevolgd door afspraken over loopbaanbevordering en arbeidsmarktgericht beleid (resp. 18 en 16). In 10 akkoorden zijn afspraken gemaakt over opleidingsplannen. De onderwerpen

scholingsverlof, doelgroepen, motiverend beloningsbeleid komen voor in resp. 6, 3 en 1 akkoord(en). In 6 akkoorden wordt employabilitybeleid in algemene zin genoemd.

Werkgelegenheid

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 54 van de 122 onderzochte cao's voor. De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (resp. in 17 en 26 cao's). In 12 van de 55 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 1800 plaatsen (inclusief I/D-banen). Naar doelgroep bezien zijn de meeste plaatsen bestemd voor jongeren.

In 2007 zijn in 16 van de 51 (principe)akkoorden nieuwe afspraken over werkgelegenheid gemaakt. Daarbij gaat het in de meeste (11) akkoorden om afspraken over het faciliteren c.q. creëren van stageplaatsen. In 5 van deze 11 afspraken wordt nadrukkelijk vermeld dat de stageplaatsen zijn bestemd voor jeugdigen/leerlingen. In de overige akkoorden betreft het werkgelegenheidsafspraken voor kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt en afspraken in het kader van sociaal beleid (werk-naar-werk-begeleiding).

1 INLEIDING

In deze Najaarsrapportage cao-afspraken 2007 komen 8 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkgeversbijdragen in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel, levensloop, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2007 gepresenteerd. Aan de hand van 51 (principe)akkoorden die in 2007 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2007.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2007. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 122 cao's die in 2007 voor cao-onderzoek wordt gebruikt. De rapportage over het onderwerp loondoorbetaling bij ziekte gaat uit van de 116 akkoorden waarover voor 2007 informatie beschikbaar is. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2007 is gebaseerd op de 98 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2007 bekend zijn (van toepassing op 81% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (12 november 2007).

2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2007

In dit hoofdstuk wordt op basis van 98 akkoorden (peildatum 12 november) een voorlopig beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2007. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2007 met de akkoorden die ná 1 januari 2007 zijn afgesloten. Tevens wordt de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheids- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht².

2.1 De stand van zaken in 2007

Van 98 van de 122 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over héél 2007 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,1 miljoen werknemers. Dat is 81% van de werknemers in de steekproef. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2007 in procenten

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect ³		0,0
- Initiële verhoging		2,2
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,1
- Eenmalige uitkeringen 2007	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2006	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,2
- Overloop uit 2006	0,4	
- Overloop naar 2008	0,7	
	-/- ----	
- Overloopeffect		- 0,3
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,9

¹ Door afrondingsverschillen wijken de totalen af van de som van de componenten.

De gemiddelde contractloonmutatie in 2007 bedraagt 2,2% op niveaubasis en 1,9% op jaarbasis. In vergelijking met 2006⁴ ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2007 op niveaubasis 0,4%-punt en op jaarbasis 0,1%-punt hoger. In onderstaande tabel is een overzicht gepresenteerd van de ontwikkeling in de laatste jaren. Hiervoor is gebruik gemaakt van al eerder gepubliceerde, definitieve cijfers.

² In 4 cao's is een levensloopbijdrage opgenomen. In 2 cao's is voor het eerst een structurele werkgeversbijdrage in de levenslooptregeling opgenomen en in 2 cao's is een mutatie in de structurele bijdrage afgesproken. De gemiddelde contractloonmutatie in 2007 geschoond voor de werkgeversbijdrage in de levenslooptregeling wordt niet weergegeven. Het effect van de werkgeversbijdrage blijkt nihil.

³ Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,27% per 1 januari 2007 (referte-periode april 2006/oktober 2006), en 1,48% per 1 juli 2007 (referte-periode oktober 2006/april 2007).

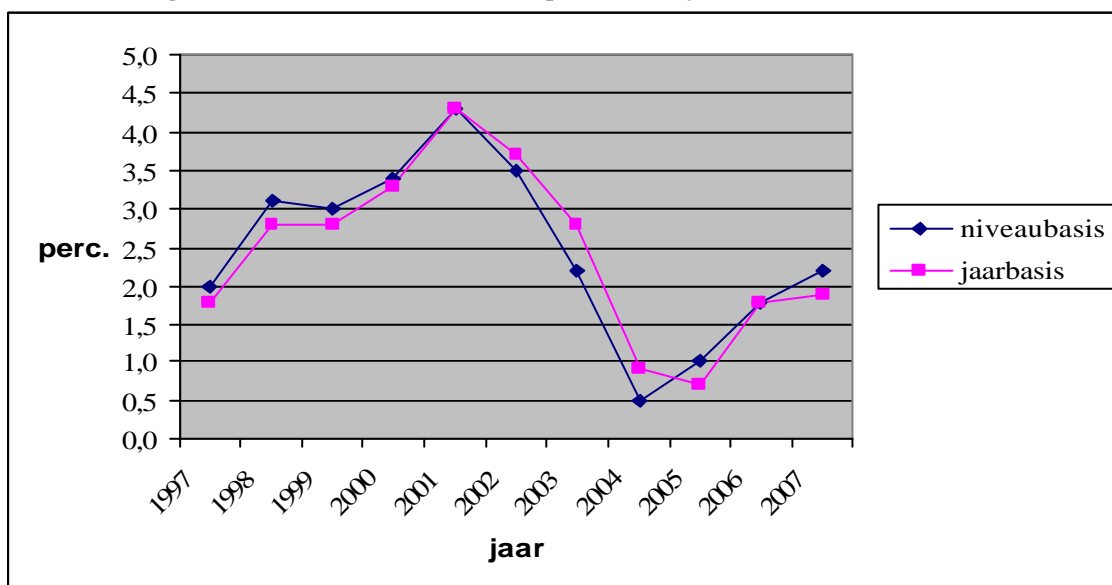
⁴ Zie de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2007'

Tabel 2.2 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 1997-2007

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemerspercentage
1997	2,0	1,8	115	93%
1998	3,1	2,8	116	95%
1999	3,0	2,8	113	90%
2000	3,4	3,3	126	95%
2001	4,3	4,3	111	97%
2002	3,5	3,7	115	96%
2003	2,2	2,8	120	98%
2004	0,5	0,9	104	91%
2005	1,0	0,7	112	95%
2006	1,8	1,8	112	95%
2007	2,2	1,9	98	81%

Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2001 op niveaubasis nog 4,3%, in 2002 was deze met 3,5%, 0,8%-punten lager. Deze tendens wordt ook in 2003 en 2004 voortgezet. In 2005 komt hierin een kentering en is de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorgaande jaar. Deze stijging zet ook in 2006 en 2007 door.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis grafisch weergegeven.

Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis, 2000-2007

2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2007

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2007 met de cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

In de 35 akkoorden die in 2006 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2007), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis als op jaarbasis 1,5%.

Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2007 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	aantal cao's	werknemers	niveaubasis	jaarbasis
		%	%	%
principeakkoord vóór 1/1/07	35	40	1,5	1,5
principeakkoord ná 1/1/07	63	60	2,8	2,1
totaal/gemiddelde	98	100	2,2	1,9

De gemiddelde contractloonmutatie ligt in de 63 cao's die in 2007 tot stand zijn gekomen hoger dan in de in 2006 afgesloten akkoorden, en wel 1,3%-punt op niveaubasis en 0,6%-punt op jaarbasis.

2.3 Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren

In deze paragraaf wordt de gemiddelde contractloonmutatie in de marktsector, overheidssector en zorgsector toegelicht. Daarnaast wordt de gemiddelde contractloonmutatie in de verschillende economische sectoren in beeld gebracht.

Verschillen tussen markt-, overheids- en zorgsector

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie voor de markt, de zorg en de overheid in beeld gebracht. Weergegeven zijn de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers uitgedrukt als percentage van het totaal aantal werknemers in de betreffende sector weergegeven.

Tabel 2.5 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2007, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemerspercentage
markt	2,2	1,7	78	89%
overheid	3,3	2,9	12	67%
zorg	1,6	1,6	8	66%
totaal	2,2	1,9	98	81%

In de marktsector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis gelijk aan het totaal gemiddelde, op jaarbasis ligt de gemiddelde contractloonmutatie onder het totaal gemiddelde. In de zorgsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie zowel op niveaubasis als op jaarbasis onder het totaal gemiddelde. Voor de overheidssector geldt dat de gemiddelde contractloonmutatie op zowel niveau- als op jaarbasis boven het totaal gemiddelde ligt.

Verschillen tussen economische sectoren

De gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,8% in de industrie, bouwnijverheid en handel en horeca tot 3,7% in de landbouw en visserij. Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten van 65% in de overige dienstverlening tot 100% in de landbouw en visserij en de bouwnijverheid.

Tabel 2.6 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2007 verdeeld naar economische sector

sector	contractloonmutatie		aantal cao's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	3,7	2,3	5	100%
industrie	1,8	1,4	19	85%
bouwnijverheid	1,8	1,5	4	100%
handel en horeca	1,8	1,6	21	89%
vervoer en communicatie	3,1	2,3	12	82%
zakelijke dienstverlening	2,2	1,8	15	93%
overige dienstverlening	2,4	2,3	22	65%
gemiddelde/totaal	2,2	1,9	98	81%

De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de industrie, de bouwnijverheid, en de handel en horeca 0,4%-punt onder het totaal gemiddelde van 2,2%. In de zakelijke dienstverlening is de gemiddelde contractloonmutatie gelijk aan het totaal gemiddelde en in de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaal gemiddelde, variërend van 0,2%-punt in de overige dienstverlening tot 1,5%-punt in de landbouw en visserij.

In de landbouw en visserij draagt niet alleen de cao voor de Open teelten (4,5%), afgesloten in 2006, bij aan een bovengemiddelde contractloonmutatie maar ook de in 2007 afgesloten cao's voor de Glastuinbouw, de Dierhouderij en de Land- en tuinbouw exploiterende ondernemingen elk met een gemiddelde contractloonmutatie van 3,0%.

In de sector vervoer en communicatie dragen de cao's voor de KLM-grondpersoneel (4,25%), de Nederlandse Spoorwegen (3,70%), het Goederenvervoer Nederland (3,53%), het Beroepsgoederenvervoer over de weg (3,53%) en het Taxivervoer (3,34%) bij aan een bovengemiddelde contractloonmutatie.

In de sector overige dienstverlening kan de bovengemiddelde contractloonmutatie worden toegeschreven aan de cao's voor het Provinciepersoneel (5,25%), het Hoger beroepsonderwijs (4,60%), de Zorgverzekeraars (3,75%), het Rijkspersoneel (3,61%), het Primair onderwijs (3,54%), en de cao voor Welzijn en maatschappelijke dienstverlening (3,34%)⁵.

⁵ Voor een totaaloverzicht van CAO's en bijbehorende contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis wordt verwezen naar de bijlagen.

3 FLEXIBELE BELONING

Bij flexibele beloning gaat het om beloningsvormen die niet structureel doorwerken in de functieschalen. Er worden zes vormen van flexibele beloning onderscheiden waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen enerzijds eenmalige en structurele uitkeringen (niet-jaarlijkse eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties, 13^e maand) en anderzijds resultaatafhankelijke uitkeringen (winstdeling, resultaatuitkering⁶, prestatiebeloning). De analyse wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in de in 2007 nieuw afgesloten akkoorden.

In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop werkgevers de jaarlijkse salarisaanpassing van individuele werknemers vorm geven. In cao's worden twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

- een systematiek van automatische periodieken, en
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers.

Het onderzoek is gebaseerd op de gegevens van 122 cao's. Deze zijn van toepassing op ruim 5,2 mln. werknemers.

3.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 97 (80%) van de 122 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 97 cao's zijn van toepassing op ruim 4,1 mln. (78%) werknemers. Afspraken over jaarlijkse gratificaties komen het meeste voor, afspraken over een resultaatuitkering het minst.

Tabel 3.1 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2007, uitgesplitst naar economische sector

	eenm. en struct. uitkeringen				result. afh. uitkeringen				totaalaantal cao's met afspraken ⁸
	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub-totaal ⁷	winst-deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub-totaal	
landbouw en visserij	1			1			2	2	3 (60%)
industrie	4	9	4	15	6	1	8	11	17 (81%)
bouwnijverheid	3	3		4			3	3	4 (100%)
handel en horeca	6	10	1	15	3	3	10	10	20 (65%)
vervoer en communicatie	4	4	1	8	4		5	7	11 (73%)
zakelijke dienstverlening	7	10	10	16	3		8	10	16 (89%)
overige dienstverlening	8	24	2	26	3	3	1	6	26 (93%)
Totaal	33	60	18	85	19	7	37	49	97 (80%)

⁶ Een resultaatuitkering is een op het niveau van de onderneming geformuleerde doelstelling anders dan financiële doelen (bijv. het terugdringen van het ziekteverzuim)

⁷ De subtotalen betreffen het aantal cao's per sector met een of meer afspraken.

⁸ In 48 cao's zijn meerdere afspraken over flexibele beloning gemaakt zodat het totaal aantal cao's met afspraken niet overeenkomt met de som van de afzonderlijke kolommen. Tussen haakjes is het aantal cao's met afspraken als percentage van het totaal aantal onderzochte cao's in de sector weergegeven.

Afspraken over flexibele beloning komen relatief vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 35 van de 39 ondernemings-cao's (90%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 62 van de 83 onderzochte akkoorden (75%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁹.

In de sectoren bouwnijverheid (100%), overige dienstverlening (93%) en zakelijke dienstverlening (89%) komen in relatief veel cao's afspraken over flexibele beloning voor. In de sectoren landbouw en visserij (60%) en handel en horeca (65%) worden de minste cao's met dergelijke afspraken aangetroffen.

In de sector landbouw en visserij zijn alleen afspraken over eenmalige uitkeringen (33%) en prestatiebeloning (66%) vastgelegd¹⁰. In de bouwsector zijn naast afspraken over eenmalige uitkeringen (75%) en prestatiebeloning (75%) ook nog afspraken over jaarlijkse gratificaties (75%) vastgelegd.

In de sector industrie worden relatief veel cao's met daarin afspraken over jaarlijkse gratificaties (53%) en prestatiebeloning (47%) aangetroffen. In cao's in de sector handel en horeca komen relatief veel afspraken over jaarlijkse gratificaties (50%) en prestatiebeloning (50%) voor en in de sector overige dienstverlening worden in relatief veel cao's afspraken over jaarlijkse gratificaties (92%) aangetroffen.

3.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Enerzijds de eenmalige en structurele uitkeringen (3.2.1) en anderzijds de resultaatafhankelijke uitkeringen (3.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

3.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

Eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen zonder structureel karakter. Tijdens cao-overleg moet steeds opnieuw worden onderhandeld of aan werknemers een eenmalige uitkering wordt verstrekt. Ook de hoogte van deze uitkering kan jaarlijks fluctueren.

In 27% van de onderzochte cao's (24 bedrijfstak-cao's en 9 ondernemings-cao's van toepassing op ruim 1,5 miljoen (30%) werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen.

De uitkering wordt enerzijds uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,4% tot 2,7%), anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van €75 tot €500). Afspraken met betrekking tot eenmalige uitkeringen kunnen jaarlijks worden herzien¹¹. Ze hebben dan ook een incidenteel karakter hoewel het soms voorkomt dat in opeenvolgende cao's afspraken over eenmalige uitkeringen worden gemaakt.

⁹ Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar de bijlagen.

¹⁰ Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's met afspraken over flexibele beloning in die sector.

¹¹ In de *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2005* is een overzicht opgenomen van de ontwikkelingen van de eenmalige uitkeringen voor de periode 2000-2004

In sommige gevallen is de uitkering gekoppeld aan het behalen van een bepaald doel. In die gevallen waarin het doel al is gerealiseerd en de uitbetaling aan de werknemers al heeft plaatsgevonden, is de uitkering als een eenmalige betaling opgenomen.

De uitkering geldt in principe voor alle werknemers die onder de betreffende cao's vallen. In een enkel geval wordt een eenmalige uitkering aan een beperkte groep werknemers uitgekeerd: werknemers in een bepaalde functie groep of deelnemers in de pensioenregeling.

Jaarlijkse gratificaties

Kenmerkend voor de jaarlijkse gratificaties is het structurele karakter van de uitkering. Ook de hoogte van de uitkering ligt veelal vast. Voorbeelden van een jaarlijkse gratificatie zijn de eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage in de levensloop. Deze levensloopbijdrage verklaart de sterke stijging van het aantal cao's met afspraken over gratificaties ten opzichte van 2006.

In 49% van de onderzochte cao's (39 bedrijfstak-cao's en 21 ondernemings-cao's met in totaal ruim 2,8 miljoen (55%) werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties.

Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering loopt uiteen van 0,4% tot 8,1%¹²; anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van minimaal €400 tot €1.025). In een achttal cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

13^e maand

De in cao's vastgelegde 13^e en soms zelfs 14^e maand zijn eveneens uitkeringen met een structureel karakter. Als 13^e maand worden de uitkeringen aangeduid: een maandsalaris, 1/12 jaarsalaris of 8,33%.

In 15% van alle onderzochte cao's (3 bedrijfstak-cao's en 15 ondernemings-cao's met ruim 235 duizend (4%) werknemers) is sprake van een 13^e maand.

Een 13^e maand komt vooral (12 van de 18 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage loopt uiteen van 8,3 tot 8,6%. In een van deze cao's is ook een afspraak over een 14^e maand vastgelegd.

3.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen

In cao's worden steeds vaker resultaatafhankelijke uitkeringen opgenomen. Deze uitkeringen worden gekoppeld aan het behalen van vooraf geformuleerde en objectief te verifiëren doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen gekoppeld zijn aan het behalen van een bepaald operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en/of winstdoelstelling. Daarnaast worden op ondernemingsniveau ook andere doelstellingen geformuleerd zoals het terugdringen van het ziekteverzuim. In deze rapportage is er daarom voor gekozen een onderscheid te maken tussen enerzijds uitkeringen specifiek gerelateerd aan met de financiële resultaten

¹² In sommige cao's zoals die voor het rijks personeel wordt een jaarlijkse gratificatie jaarlijks verhoogd om uiteindelijk na een aantal jaren naar een volwaardige 13^e maanduitkering te groeien. Deze uitkeringen worden echter vooralsnog tot de categorie jaarlijkse gratificaties gerekend.

samenhangende doelstellingen (winstdeling) én anderzijds uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuitering).

Winstdeling

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over aan het bedrijfsproces verbonden, en daardoor geclausuleerde uitkeringen. In deze categorie worden uitsluitend uitkeringen opgenomen die expliciet gerelateerd zijn aan door de onderneming geformuleerde financiële doelstellingen: omzet, operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en winst.

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 16% van alle onderzochte cao's (4 bedrijfstak-cao's en 15 ondernemings-cao's voor in totaal 217 duizend (4%) werknemers) aangetroffen.

Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijv. een percentage van het jaarsalaris) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering kan variëren van 1,0 tot 7,5% van het jaarsalaris. In een enkele cao wordt geen maximum percentage of bedrag aan de uitkering verbonden.

Resultaatuitering

Een resultaatuitering betreft een uitkering gerelateerd aan op ondernemingsniveau geformuleerde, immateriële doelstellingen. Hierbij kan gedacht worden aan het terugdringen van het ziekteverzuim.

In 6% van alle onderzochte cao's (5 bedrijfstak-cao's en 2 ondernemings-cao's met ruim 199 duizend (4%) werknemers) zijn afspraken voor over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen.

Een doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld betreft het terugdringen van het ziekteverzuim. Verder wordt in sommige cao's het doel niet nader genoemd. In 1 cao wordt er studie verricht naar een resultaatuitering. De uitkering kan variëren van 1,0 tot 3,15% van het jaarsalaris.

Prestatiebeloning

Prestatiebeloning is in tegenstelling tot de twee voorgaande categorieën meer individueel bepaald. Deze uitkeringen zijn verbonden met de prestaties van bepaalde groepen (afdelingen) in de onderneming en/of de prestatie van de individuele werknemer. Gedacht kan worden aan het behalen van omzetdoelstellingen van afdelingen dan wel individuele werknemers in commerciële sectoren maar ook aan het toekennen van prestatietoelagen. De stijging in de sector handel en horeca komt voor rekening van in cao's opgenomen uitkeringen voor chauffeurs in geval van schadevrij rijden.

In 30% van alle onderzochte cao's (15 bedrijfstak-cao's en 22 ondernemings-cao's met ruim 893 duizend (17%) werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken)¹³.

¹³ In de Najaarsrapportage 2006 zijn afspraken over extra periodieken in een drietal cao's onder prestatiebeloning opgenomen en wel omdat deze extra beloning in de cao expliciet als prestatiebeloning was opgenomen. In de huidige rapportage zijn deze niet meer in de tabel opgenomen maar overgeheveld naar paragraaf 3.4.

De beloning die in dit verband wordt gegeven is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie dan wel het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. In twee cao's wordt een bonus verstrekt in het geval werknemers akkoordwerk verrichten. Deze bonus kan oplopen tot 30% boven het schaalloon. In een aantal cao's wordt met kwantificeerbare omzetdoelstellingen voor het personeel in commerciële functies gewerkt. Ook worden individuele doelen als basis voor prestatiebeloning vastgelegd. De genoemde doelen zijn niet nader uitgewerkt.

3.3 Ontwikkelingen in 2007

Sinds 1 januari 2007 zijn 51 nieuwe akkoorden afgesloten. In 48 van deze akkoorden zijn met betrekking tot flexibele beloning of nieuwe afspraken opgenomen, of afspraken vervallen of afspraken gewijzigd.

In 7 cao's zijn enkel nieuwe afspraken gemaakt, in 4 cao's zijn afspraken gewijzigd en in 2 cao's is een afspraak vervallen. In 7 cao's zijn de bestaande afspraken uit het vorige akkoord ongewijzigd voortgezet.

In 25 cao's zijn twee of meerdere afspraken nieuw opgenomen, en bestaande afspraken gewijzigd of vervallen. In 17 van deze cao's zijn nieuwe afspraken opgenomen over een eenmalige uitkering, jaarlijkse gratificatie en/of prestatiebeloning. De overige afspraken in deze cao's zijn ongewijzigd voortgezet en/of gewijzigd en/of vervallen. Verder zijn in 5 cao's, naast dat afspraken ongewijzigd zijn voortgezet dan wel zijn gewijzigd, afspraken komen te vervallen. In de overige 3 cao's zijn naast afspraken die zijn gewijzigd andere afspraken ongewijzigde voortgezet.

In de overige 3 akkoorden zijn geen afspraken over flexibele beloning opgenomen.

3.4 Jaarlijkse salarisaanpassing

In cao's worden verschillende systemen gehanteerd voor de wijze waarop werkgevers de jaarlijkse salarisaanpassing van individuele werknemers vorm geven. Uit het onderzoek blijkt dat twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing kunnen worden onderscheiden met daarbinnen mogelijkheden om in specifieke gevallen van de gehanteerde systematiek af te wijken:

- een systematiek van automatische periodieken, en
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers.

Beide systemen van salarisaanpassing worden in sommige cao's gecombineerd.

3.4.1 Systematiek van automatische periodieken

In cao's met een systematiek van automatische periodieken wordt expliciet vermeld dat een werknemer die nog niet aan het eind van zijn salarisschaal zit jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In cao's met een systematiek van automatische periodieken worden de volgende formuleringen aangetroffen:

- medewerker ontvangt jaarlijks periodiek tot het maximum van de schaal is bereikt
- vaststelling salaris geschiedt jaarlijks overeenkomstig het aantal functiejaren
- er bestaat een recht op een jaarlijkse periodiek bij normaal functioneren

Binnen deze systematiek is in sommige cao's voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om een werknemer extra te belonen bij uitzonderlijk presteren. Daarnaast bestaat dan eveneens de mogelijkheid om de werknemer een periodieke verhoging te onthouden indien deze naar het oordeel van de werkgever onvoldoende presteert. In een enkele cao is het verlagen van het loon van een werknemer bij slecht functioneren opgenomen.

Deze mogelijkheden zijn het resultaat van een beoordeling van de prestatie van de werknemer echter zonder dat in de cao expliciet sprake is van een systeem van beloning op basis van een beoordeling van de werknemer.

3.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers

De jaarlijkse aanpassing van het salaris kan ook gebaseerd zijn op de systematiek van prestatiebeoordeling van de werknemer. De periodieke verhoging evenals de hoogte van die verhoging is in deze cao's de resultante van het beoordelingsresultaat al dan niet in combinatie met de relatieve salarispositie die de werknemer binnen de salarisschaal inneemt.

In cao's met een systematiek van beoordelingsperiodieken worden de volgende formuleringen aangetroffen:

- salarisgroei is afhankelijk van functioneren en beoordeling
- jaarlijkse herziening op basis van beoordeling
- beloning op basis van relatieve salarispositie en beoordeling

Binnen deze systematiek zijn er voor de werkgever eveneens mogelijkheden voor het extra belonen van werknemers, het achterwegen laten of het verlagen van het salaris.

3.4.3 Resultaten

Van de 122 onderzochte cao's wordt in 50 cao's (53% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd, in 34 cao's (10% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever en in 17 cao's (14% van de werknemers) bestaat de mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor een van beide systemen te kiezen.

In 21 cao's (23% van de werknemers) is niet expliciet vastgelegd op welke wijze de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

Automatische periodiek

In 37 van de 50 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daartegenover staat dat de werkgever tevens de mogelijkheid heeft de werknemer een periodieke verhoging te onthouden.

In 21 cao's heeft de werkgever de mogelijkheid, gegeven de prestatie van de werknemer, om een extra periodiek toe te kennen.

In 14 cao's kan de werkgever de werknemer een toeslag geven. Het gaat dan om een waarderingstoeslag of een toeslag voor goed functioneren dan wel het leveren van een bijzondere prestatie. Deze toeslagen zijn vaak incidenteel en moeten jaarlijks opnieuw worden toegekend. Daarnaast zijn deze toeslagen in veel gevallen gebonden aan een maximum.

In 33 cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om indien de prestatie van de werknemer daartoe aanleiding geeft af te zien van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging. Dit kan bijvoorbeeld indien wordt vastgesteld dat de werknemer zich in onvoldoende mate ontwikkelt dan wel onvoldoende uitvoering geeft aan de werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevrozing van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

Beoordelingsperiodiek

In 32 van de 34 cao's waarin de salarisaanpassing plaats vindt op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers extra te belonen: een extra periodiek dan wel een toeslag of gratificatie. Tevens heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemer een periodieke verhoging te onthouden.

In 10 cao's bestaat voor de werkgever de mogelijkheid om op basis van uitstekend functioneren een extra periodiek toe te kennen.

In 15 cao's kan een beoordelings- of functioneringstoeslag worden toegekend. Ook hier geldt dat het veelal een incidentele verhoging betreft die al dan niet aan een maximum is gebonden.

In 30 cao's is een bepaling opgenomen dat aan een werknemer een periodieke verhoging kan worden onthouden indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of niet in alle opzichten voldoende functioneren.

In 5 cao's is expliciet de mogelijkheid opgenomen voor een verlaging van het salaris. In een cao is bepaald dat dit alleen mogelijk is indien de wijze van functievervulling van de werknemer daartoe aanleiding geeft, de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld en gedurende een vastgestelde periode de mogelijkheid krijgt zich te herstellen. In de overige cao's is een verlaging van het salaris bij onvoldoende presteren alleen mogelijk indien het feitelijke salaris uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de betreffende schaal boven de 100% ligt.

Automatische en/of beoordelingsperiodiek

In 17 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken de systematiek van beoordelingsperiodieken worden gehanteerd. In de onderzochte cao's worden twee varianten aangetroffen:

- de cao biedt de keuze tussen of automatische periodieken of beoordelingsperiodieken
- de cao hanteert voor verschillende groepen werknemers verschillende systemen

In 11 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In 6 cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De salarisaanpassing voor het hogere personeel is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl het overige personeel jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 13 van de 17 cao's zijn afspraken met betrekking tot extra belonen, extra periodiek dan wel een toeslag voor uitstekend functioneren, dan wel bevestiging van het loon, in geval van onvoldoende presteren, opgenomen.

4 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

4.1 Inleiding

Het Sociaal akkoord van najaar 2004 houdt onder andere in dat de totale ziekgelduitkering over de eerste twee jaar in totaal niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon zal bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) re-integratie participatie-effecten. In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken eind 2007 gegeven van cao-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Daarnaast is gekeken naar afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar in samenhang met de nieuwe wetgeving op dit gebied per 1 januari 2006¹⁴. Daarbij is ook onderzocht of in cao's afspraken zijn opgenomen naar de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers¹⁵.

4.2 Loondoorbetaling in het 1^e en 2^e ziektejaar

De eerste twee ziektejaren (loondoorbetalingsperiode):

Gedurende de eerste twee ziektejaren is de activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In deze periode heeft de werknemer recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon, waarbij hij voor de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon.

Onderzocht zijn 122 steekproef-cao's. Van deze cao's is van 116 de hoogte van de uitkering over de eerste twee ziektejaren bekend¹⁶. Deze 116 cao's zijn van toepassing op 98% van de werknemers onder de steekproef-cao's.

In tabel 4.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een viertal categorieën:

a) minder dan 170%; **b)** gelijk aan 170%; **c)** meer dan 170% met een voorwaardelijke aanvulling en **d)** onvoorwaardelijk meer dan 170%. Met betrekking tot de twee laatstgenoemde categorieën wordt onderscheid gemaakt tussen cao-afspraken op basis waarvan de loondoorbetaling hoger uitkomt als de werknemer zich voldoende inspant voor c.q. meewerkt aan re-integratie en de afspraken die zonder meer boven 170% uitkomen. Ook wordt in de tabel de hoogte van de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar in beeld gebracht.

Tabel 4.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2007

CAO -afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	cao's met loondoorbetaling 100% in 1 ^e ziektejaar	cao's met minder dan 100% loondoor betaling in 1 ^e ziektejaar
a) <170%	3	-	3
b) =170%	44	34	10
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	43	27	16
d) Meer dan 170%	26	5	21
Totaal	116	66	50

¹⁴ Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschiktheid (IVA), Wet werkherhaving gedeeltelijke arbeidsgeschikten (WGA).

¹⁵ Wet financiering sociale verzekeringen .

¹⁶ Deze cao's zijn na het najaarsakkoord tot stand gekomen.

Tabel 4.1 laat zien dat in 47 van de 116 cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 43 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 27 van deze 43 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar 100%; in 16 cao's is de loonaanvulling in het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie, dan variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

In 26 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 21 van deze 26 akkoorden is in het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 4.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 78% van de onderzochte cao's (categorie a + b + c) de afspraken over loondoorbetaling gedurende 2 ziektejaren niet (onvoorwaardelijk) meer dan 170% bedragen. Deze cao's zijn van toepassing op 83% van alle werknemers onder de onderzochte cao's.

Tabel 4.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2007

CAO -afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	% werknemers	Voorbeeld
a) <170%	3	1%	Uitzendkrachten, callcenter
b) =170%	44	44%	KPN, Grafi-media, rijkspersoneel
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	43	38%	Metalektro, schoonmaak, bouw
d) Meer dan 170%	26	17%	Unilever, AKZO, metaal- en tech.bedr. takken
Totaal	116	100%	

Een voorbeeld van akkoorden waarin is afgesproken dat (meewerken aan) re-integratie leidt tot een hogere loondoorbetaling, is de volgende.

Bouwnijverheid:

.....Ingeval van succesvolle re-integratie in dezelfde of een andere functie in het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een zogenaamde "re-integratiebonus". Die bonus bestaat uit een aanvulling ineens tot 100% over de hele periode die na afloop van het eerste ziektejaar verstreken is.....

De afspraken in cao's zijn gevarieerd en hangen samen met andere afspraken over verzuimbesteding. Los van de loondoorbetaling bij ziekte zijn er in cao's afspraken gemaakt over re-integratie in algemene zin, re-integratie in de zin van de Wet verbetering poortwachter of over aanpassingsbeleid.¹⁷

4.3 Bovenwettelijke aanvullingen na het 1^e en 2^e ziektejaar in 2007

Na afloop van de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald. Wat de ontwikkelingen in cao's betreft, is op hoofdlijnen naar een aantal met arbeidsongeschiktheid samenhangende afspraken gekeken. Het gaat

¹⁷ Zie hoofdstuk 7 over (re-)integratie elders in deze rapportage.

hierbij om aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte in het kader van de (nieuwe) wetgeving sinds 1-1-2006, afspraken over het WIA-hiaat/WGA-hiaat en de mogelijkheid van verhaal WGA-premies.

De WIA maakt verschil tussen een aantal situaties:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering in het kader van de WIA en ligt de verantwoordelijkheid voor de inkomensbescherming bij de sociale partners. Deze werknemers moeten behouden worden voor het arbeidsproces, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever. In het uiterste geval kan de werknemer, na toestemming van CWI worden ontslagen. Doorgaans kan hij dan een beroep doen op de Werkloosheidswet.
- Als een werknemer meer dan 35% (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gaat de WGA gelden.
- Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is er sprake van ‘volledige’ maar niet van ‘duurzame’ arbeidsongeschiktheid en gaat ook de WGA gelden.
- Werknemers die ten minste 80% (volledig én duurzaam) arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op de IVA.

Afspraken in cao's

In 83 (67%) van de onderzochte cao's zijn diverse afspraken gemaakt over arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Hieronder vallen afspraken over aanvullingsregelingen, studies/overleg of het afsluiten van verzekeringen gericht op het (nieuwe) wettelijke regiem sinds 1-1-2006. Het betreft 53 bedrijfstak- en 30 ondernemingscao's. In 34 (64%) van deze bedrijfstak- cao's respectievelijk 24 (79%) van deze ondernemings- cao's betreft het afspraken over enige vorm van aanvulling op de wettelijke uitkering.¹⁸

Er zijn in 26 cao's ook afspraken gemaakt over verzekering van aanvulling op de WGA-(vervolg) uitkeringen. Daarmee worden werknemers in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan bijvoorbeeld een al of niet collectieve WGA-verzekering ter afdekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Voor deze categorie bestaat geen wettelijke uitkering. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken maken over een aanvulling op het loon.

In 45 cao's staat een afspraak over enige aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het loon wordt daarbij aangevuld tot een afgesproken percentage van het “oude” loon uiteenlopend van 50% tot 100%. De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen bestaat de aanvulling uit een in tijd afnemend percentage van bijvoorbeeld 90% in het 1^e jaar tot 50% in het 5^e jaar.

¹⁸ Naar aantallen afspraken en verdeling naar soort cao's hebben zich ten aanzien van de Voorjaarsrapportage 2007 geen wijzigingen voorgedaan.

In bijvoorbeeld de cao voor Unilever luidt de afspraak:

“De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt (AO) is en die na het tweede ziektejaar arbeid verricht ontvangt de hiernavolgende aanvulling op het dan verdiende maandinkomen en wel:

<i>Gedurende het derde arbeidsongeschiktheidsjaar :</i>	<i>90% x AO-percentage</i>
<i>Gedurende het vierde arbeidsongeschiktheidsjaar :</i>	<i>80% x AO-percentage</i>
<i>Gedurende het vijfde arbeidsongeschiktheidsjaar :</i>	<i>70% x AO-percentage</i>
<i>Gedurende het zesde arbeidsongeschiktheidsjaar :</i>	<i>60% x AO-percentage</i>
<i>Gedurende het zevende arbeidsongeschiktheidsjaar:</i>	<i>50% x AO-percentage”</i>

Arbeidsongeschiktheid 35-80%

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en varieert van minimaal ½ tot maximaal 5 jaar. De tweede fase daarna heeft men aanspraak op ófwel een loonaanvulling ófwel een vervolgutkering. De keuze hierbij wordt bepaald door de vraag of men minder of meer dan de helft van de resterende verdien capaciteit verdient.

In 38 cao's is een afspraak opgenomen over aanvulling bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen van 50% (Ikea) tot 80% (agrarische sector) van het salaris.

Als voorbeeld de afspraak in de cao voor ING:

.....gedurende de loongerelateerde periode WGA, waarbij hij in aanmerking komt voor de loongerelateerde uitkering:

het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.

.....gedurende de vervolgfase WGA:

I. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.

II. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is hoger dan 50% van de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en de restverdiencapaciteit

III. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is lager dan 50% van de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50% van de loonwaarde van de restverdiencapaciteit en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.

De duur van de loongerelateerde WGA is afhankelijk van het arbeidsverleden, en varieert van een half tot vijf jaar. Uit de duur van de aanvullingsafspraken in cao's kan worden afgeleid dat het voor het merendeel om de loongerelateerde fase gaat. In 33 cao's wordt de loongerelateerde uitkering genoemd. In 9 cao's is sprake van de loonaanvullingsfase. De duur van dergelijke aanvullingen in cao's varieert van 2 tot 5 jaar.

Een voorbeeld daarvan is de cao van AKZO-Nobel waarin onder andere is geregeld:

WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheid \geq 80% en WGA

Volledig arbeidsongeschikten die niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen een uitkering van 70% van het dagloon. Deze uitkering duurt net zo lang totdat duidelijk is dat geen herstel mogelijk is (dan volgt een IVA-uitkering) of dat men geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

In 25 cao's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Ook hier blijkt dat de duur van de aanvullingen bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals eerder bij een lager percentage arbeidsongeschiktheid te zien is, 2 tot 5 jaar is. De aanvullingen in deze CAO'S variëren van 50% tot 100%.

De CAO voor uitzendbureaus kent een bepaling die luidt:

.....Indien de werknemer voor meer dan 80% arbeidsongeschikt is en recht heeft op een wettelijke uitkering op grond van de WGA ontvangt hij van de werkgever gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op deze uitkering tot 80 procent van het laatstverdiende salaris.....

In de cao voor de zorgverzekeraars is onder het kopje "aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering onder andere opgenomen:

.....Indien de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004 en werknemer in aanmerking komt voor een IVA- of WGA-uitkering, is van het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd van 80% van het dan geldende salaris....

Arbeidsongeschiktheid >= 80% en IVA

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een uitkering ingevolge de IVA. De IVA-uitkering bedraagt 75%¹⁹ van het dagloon en duurt in beginsel tot de leeftijd van 65 jaar.

Er zijn 30 cao's waar de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij wordt dan aangehaakt bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%. De aanvullingen in deze cao's variëren van 50% tot 100% en de duur varieert van 1 tot 7 jaar. In 1 geval tot aan de pensioendatum en in 2 gevallen tot zolang recht op IVA bestaat.

In de cao voor het beroepsgoederenvervoer en die voor het goederenvervoer is in een protocol opgenomen dat:

.....De IVA-uitkering wordt aangevuld tot 80% van het laatst genoten salaris.....

Het gaat daarbij om een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen dat wordt ondergebracht bij het pensioenfonds (BPF).

Een ander voorbeeld is de cao van Delta Lloyd:

.....De werknemer die een IVA uitkering ontvangt heeft tot de pensioendatum recht op een aanvulling op de IVA-uitkering tot 70% van het maandsalaris direct voorafgaande aan de ziekte.....

WGA-hiaat

In 21 cao's en principeakkoorden wordt in meer of mindere mate verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. 17 van deze cao's noemen het afsluiten van een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat.²⁰ In de resterende afspraken wordt het WGA-hiaat zijdelings genoemd.

Zo is bijvoorbeeld in de cao's in de agrarische sector de mogelijkheid geschapen om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim af te dekken. Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS, dan kunnen werknemers zich verzekeren voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA-hiaat betalen werknemers een werknemerspremie. In de cao voor de groothandel in levensmiddelen omvat de afspraak dat de aangesloten werknemers de WGA-hiaatverzekering standaard zullen afsluiten voor al hun werknemers. Verder is bijvoorbeeld in de cao voor de informatie-, communicatie- en kantoortechnologie branche (aanbeveling) en die voor het schildersbedrijf (het creëren van een mogelijkheid) sprake van een mantelovereenkomst op basis waarvan werknemers voor eigen rekening een verzekering kunnen afsluiten ter dekking van een mogelijke WIA-hiaat. In de cao voor de algemene banken is afgesproken dat als de werkgever een WGA-hiaatverzekering afsluit, hij gerechtigd is 50% van de premie ten laste van de werknemer te brengen.

¹⁹ De IVA-uitkeringen zijn verhoogd (van 70 naar 75%), Besluit verhoging IVA-uitkering van 11 december 2006, Stb 698.

²⁰ In de Najaarsrapportage 2006 zijn (vier) voorbeelden genoemd van afspraken over verzekering van het WGA-hiaat. In totaal zijn er ultimo 2006 13 akkoorden waarin verwezen wordt naar een WGA-hiaat. In 8 daarvan is concreet sprake van een verzekering van dat hiaat.

WGA-premieverdeling

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid in november 2004 overeengekomen²¹ dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers zullen kunnen worden gedragen op basis van een 50/50-verdeling. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.²²

In 25 cao's/principeakkoorden komt dit onderwerp tot nu toe ter sprake. In 14 van deze akkoorden, min of meer gelijk verdeeld over de economische sectoren, is een 50/50 premieverdeling na aftrek van de rentehobbel (2007: 0,47%) overeengekomen. De andere 11 akkoorden (ook min of meer gelijk verdeeld over de sectoren) zullen de helft van de WGA-premie (vooralsnog) niet verhalen op de werknemer. Dat kan een afspraak zijn om gedurende de looptijd van de betreffende cao de premie niet te verhalen (6 cao's). In één akkoord (Beroepsonderwijs en volwasseneducatie) zal in 2007 geen verhaal plaatsvinden maar vanaf 1-1- 2008 wel. In de overige 4 gevallen is afgesproken de premie niet te verhalen. In de cao voor de ANWB is afgesproken dat voor een periode van vijf jaar de premie vooralsnog niet op de werknemer zal worden verhaald.

²¹ Zie o.a. brief over dit onderwerp aan partijen betrokken bij het overleg in bedrijfstakken, ondernemingen en instellingen over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, Stichting van de Arbeid, (kenmerk brief S.A. 0608404/K) d.d. 3 november 2006, Den Haag.

²² Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

5 WERKGEVERSBIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

5.1 Inleiding

Naar aanleiding van de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken zijn gemaakt over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

Onder het oude ziektekostenstelsel betaalden werkgevers voor werknemers die verplicht verzekerd waren in het kader van de Ziekenfondswet een deel van de ziekenfondspremie. Voor de overige werknemers was in meerdere cao's sprake van een werkgeversbijdrage in de kosten van de particuliere ziektekostenverzekering. In het nieuwe zorgstelsel draagt de werkgever 6,5% van het brutoloon (tot aan een bepaald maximum) af voor de financiering van de kosten van de gezondheidszorg. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een (extra) tegemoetkoming in de zorgkosten geven.

In dit hoofdstuk wordt een stand van zaken gegeven van afspraken over tegemoetkoming in zorgkosten onder het nieuwe zorgstelsel in cao's. Daarbij worden ook de afspraken betrokken die vóór de invoering van het nieuwe zorgstelsel in cao's waren opgenomen. Het onderzoek betreft 122 cao's en principeakkoorden, van toepassing op ruim 5,2 miljoen werknemers.

5.2 Onderzoekresultaten

"Oude" afspraken

Vóór 1-1-2006 was in 76 cao's een werkgeversbijdrage geregeld in de premie van een particuliere ziektekostenverzekering. Deze cao's waren van toepassing op ruim 3 miljoen werknemers (58% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Bij zo'n tegemoetkoming ging het veelal (69 cao's) om een percentage van de ziektekostenpremie. Dit percentage varieerde van 40% tot 60%. Soms was er sprake van een vast bedrag (7 cao's).

"Nieuwe" afspraken

In het kader van het nieuwe zorgstelsel zijn eind 2007 in 66 cao's afspraken opgenomen. In 40 daarvan gaat het om een (extra)werkgeversbijdrage in de zorgkosten. Deze 40 cao's zijn van toepassing op 40% van de werknemers onder de onderzochte cao's. In 22 van deze 40 akkoorden is daarnaast tevens sprake van een collectieve verzekering waar werknemers vallende onder die cao's gebruik van kunnen maken. In 20 van de 66 cao's is alleen sprake van een collectieve regeling zonder dat er een nominale werkgeversbijdrage in de ziektekosten wordt genoemd. Tot slot zijn er nog eens 6 cao's die uitsluitend afspraken hebben gemaakt over een nadere studie en/of overleg. In tabel 5.1 zijn de uitkomsten weergegeven.

Tabel 5.1 Inhoud afspraken zorgverzekering naar aantal cao's, 2007

Aard/inhoud:	Aantal cao's	% wns *)
Afspraken over zorgverzekering, w.v:	66	54
-Tegemoetkoming + evt. coll.verz.	40	40 (74)
-Uitsluitend collectieve regeling	20	10 (18)
-Studie/overleg	6	4 (8)
Geen expliciete afspraken gevonden	56	46
Totaal	122	100

*) Tussen () percentage werknemers van het aantal werknemers onder de cao's met een afspraak (66)

In 40 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage in de ziektekosten. In 31 van deze 40 akkoorden was in het kader van het oude ziektekostenstelsel ook een werkgeversbijdrage geregeld. Daarnaast zijn in 9 cao's voor het eerst afspraken over een tegemoetkoming gemaakt. De 40 akkoorden kennen een tegemoetkoming die voor bijna de helft (17 cao's) uitgedrukt is in een maandelijks bedrag. Deze bedragen variëren van €10 tot €30 bruto per maand. In 3 cao's is de bijdrage in de salarisschalen verwerkt (AKZO Nobel (2 cao's), Rijkspersoneel). Daarnaast is er ook sprake van eenmalige uitkeringen (5 cao's). Deze uitkeringen variëren van €45 tot €400 bruto. In de resterende 15 cao's zijn de afspraken over een tegemoetkoming van verschillend van aard. Het kan daarbij gaan over tegemoetkoming in de premiekosten (korting) van de basis aanvullende verzekering. De vorm van de uitbetaling is hierbij niet goed af te leiden.

Als naar de economische sectoren wordt gekeken dan blijkt dat het merendeel van de 40 cao's met afspraken over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten afkomstig is uit de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening (31 cao's). Van de 40 cao's behoren 27 cao's tot de marktsector en 13 cao's tot de zorg- en overheidssector.

Aan de tegemoetkoming kunnen voorwaarden zijn gesteld. In 10 cao's is dat het geval. Hiermee wordt bedoeld dat de tegemoetkoming alleen geldt indien er een aanvullende verzekering is gesloten. Ook komt het een enkele keer voor dat de tegemoetkoming alleen geldt indien men gebruik heeft gemaakt van de afgesloten collectieve verzekering. In de cao voor de meubelindustrie bijvoorbeeld is een eenmalige uitkering afgesproken indien wordt aangetoond dat er een aanvullende ziektekostenverzekering is afgesloten. In de cao van Fortis geldt de tegemoetkoming van 24 maandelijks termijnen ad € 15 alleen indien de basisverzekering is afgesloten bij collectief contract. Partijen bij de cao voor de beveiligingsorganisaties hebben het streven een mantelovereenkomst te sluiten met een premiekorting ad. €10 à €15 per maand per werknemer aangesloten bij de vakbond.

Postactieven

In 13 cao's (onder andere in overheidssectoren) wordt erop gewezen dat de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ook geldt voor anderen (vutters, gepensioneerden, gezinsleden) dan de in dienst zijnde werknemers. Soms geldt daarbij een andere tegemoetkoming dan die voor de werknemers. Zo geldt in de cao voor energiebedrijven, dat de collectiviteitkortingen op de basis- en aanvullende verzekering ook geldt voor postactieven (IP-, prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden) en hun gezinsleden. De werkgeversbijdrage van €240 bruto per jaar geldt alleen voor de werknemer. In de cao's voor het primair- en voortgezet onderwijs is naast een maandelijks tegemoetkoming voor actief onderwijspersoneel, voor degenen die geen compensatie ontvangen een budget ad €20 miljoen gereserveerd.

Wat de postactieven betreft zijn ook de "oude" afspraken (76) in de 122 reguliere steekproefcao's ten aanzien van een tegemoetkoming in een ziektekostenverzekering vóór de herziening van het ziektekostenstelsel onderzocht. In twee cao's was afgesproken dat de desbetreffende tegemoetkoming ook gold voor ex-werknemers.²³

Studie/overleg

In 6 cao's zijn afspraken gemaakt betreffende studie of nader overleg. Deze cao's zijn van toepassing op bijna een kwart miljoen werknemers. In deze gevallen is de uitkomst van dergelijk onderzoek of overleg (nog) niet bekend.

²³ Het onderzoek naar een tegemoetkoming voor postactieven is gebaseerd op reguliere cao's. Niet uitgesloten is dat voor postactieven (vutters of (vroeg-) gepensioneerden) onder het "oude" ziektekostenstelsel een tegemoetkoming gold op basis van vervroegde uittredings- of (pre)pensioenreglementen. Op de inhoud van deze reglementen bestaat echter bij UAW onvoldoende zicht.

6 LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO'S

6.1 Inleiding

Vanaf 1 januari 2006 is het voor werknemers mogelijk te sparen in een levensloopregeling om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren.

De werknemer mag zelf kiezen bij welke financiële instelling een zogenaamde levenslooprekening wordt ondergebracht. Ook kan de werkgever een collectieve levensloopregeling met een financiële dienstverlener overeenkomen en aanbieden.

Bij deelname aan een levensloopregeling wordt van het brutoloon een bedrag ingehouden voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof. Dit geld wordt gestort op een speciale rekening op naam. De werkgever kan financieel bijdragen aan de levensloopregeling, dit is echter niet verplicht. In overleg met de werkgever kan gespaarde tijd ook worden omgezet in geld. Het gaat dan bijvoorbeeld om extra vakantiedagen, overwerkuren en adv-dagen. Het bedrag kan op de levenslooprekening worden gestort. Per jaar kan maximaal 12% van het brutoloon worden gespaard. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon worden gespaard.²⁴

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden weergegeven van afspraken in cao's over levensloopregelingen per eind 2007.

6.2 Onderzoekresultaten

In 87 van de 122 onderzochte cao's zijn afspraken over de levensloopregeling opgenomen. Deze afspraken zijn van toepassing op ruim 3,9 miljoen werknemers. Dat is 75% van het aantal werknemers onder de onderzochte cao's. In de cao's in de agrarische sector en de sector handel en horeca komen tot nu toe weinig afspraken voor.

De afspraken zijn over het algemeen niet uitgebreid in cao's opgenomen. Dat wil zegt er wordt vaak geattendeerd op het bestaan van de levensloopregeling of gewezen op het recht of mogelijkheid van deelname aan de levensloopregeling. Soms zijn de afspraken uitgebreider in de cao neergelegd, daarbij gaat men dan verder in op de mogelijkheden en procedures van het opnemen van (onbetaald) verlof. Daarnaast kennen cao's afspraken over een werkgeversbijdrage.

Verlof

Een onderwerp dat veelvuldig in het kader van levensloopafspraken in cao's genoemd wordt is uiteraard verlof. In 46 akkoorden wordt dit onderwerp genoemd. In de afspraken over de levensloopregeling kunnen in een cao meerdere vormen van verlof ter sprake komen. Het kan daarbij gaan over de vorm van (onbetaald) verlof zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof of verlof voorafgaand aan pensionering. Gewezen wordt op de mogelijkheid van het sparen voor een periode van onbetaald verlof. De aanvraag, de voorwaarden, duur en consequenties van het verlof zijn aspecten die globaal worden genoemd. Dergelijke bepalingen sluiten aan bij het wettelijke regiem over levensloopregelingen.

In 22 akkoorden wordt globaal het onderwerp pensioen genoemd. In 17 van deze cao's gaat het om afspraken, die in het kader van de levensloopregeling het verlof noemen als

²⁴ Zie www.levensloopregeling.szw.nl

mogelijkheid voorafgaand aan het pensioen of de pensioendatum. In 5 cao's is afgesproken dat het verlof gebruikt kan worden om eerder met pensioen te gaan. Zo is in de cao voor de ziekenhuizen bijvoorbeeld opgenomen dat het verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed ten behoeve van volledig vervroegd pensioen zal worden gehonoreerd. In 12 van deze 22 cao's is een werkgeversbijdrage opgenomen. De gemiddelde bijdrage komt uit op 1,1%. De gemiddelde bijdrage wijkt praktisch niet af van de gemiddelde werkgeversbijdrage (1,0%) in cao's waarbij het onderwerp pensioen in het kader van de levensloopregeling niet wordt genoemd.

In 21 wordt de levensloopregeling aangehaald bij de afspraken over een meerkeuzesysteem²⁵ in arbeidsvoorwaarden.

Werkgeversbijdrage

In 48 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 2,2 miljoen werknemers. In alle gevallen is de werkgeversbijdrage uitgedrukt in een percentage. In 31 gevallen kan worden opgemaakt dat het gaat om een percentage van het salaris. De bijdragen variëren van 0,3% (Océ Nederland) tot 3,8% (Akzo Nobel). In tabel 6.1 is de gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer en sector weergegeven.

Tabel 6.1 Gemiddelde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling naar aantal cao's met werkgeversbijdrage en naar sector, ultimo 2007

Sector	Aantal cao's met bijdrage	% werknemers in de sector met een bijdrage	Gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer
Landbouw	-	-	-
Industrie	7	17%	1,4
Bouwnijverheid	3	67%	1,1
Handel en horeca	3	11%	1,2
Vervoer en communicatie	4	21%	1,0
Zakelijke dienstverlening	8	20%	2,0
Overige dienstverlening	23	86%	0,8
Totaal	48	44%	1,0

Naar economische sector bezien zijn vooral in de cao's in de sector "overige dienstverlening" (86% van de werknemers) en de sector "bouwnijverheid" (67% van de werknemers) een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling opgenomen. Onder de overige dienstverlening vallen vooral de cao's voor de overheidssectoren en de zorgsector. Gemiddeld loopt de werkgeversbijdrage uiteen van 0,8% in de sector overige dienstverlening tot 2,0% in de zakelijke dienstverlening

In 19 cao's wordt uitgebreider stilgestaan bij de levensloopregeling. In bijvoorbeeld de cao's voor de metaal- en technische bedrijfstakken wordt in een bijlage de betreffende levensloopregeling uitgebreid beschreven. Na de definities en algemene bepalingen in die cao's komen de opbouw van het levenslooptegoed, de levenslooptekening, de beschikking over het tegoed en een verhoging van de maximale opbouw (voor 51 jarigen t/m 55 jarigen, de leeftijd die gold op 31-12-2005) ter sprake.

²⁵ Een meerkeuzesysteem (cafetariamodel of a la carte) biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitrui van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor bepaalde bestemmingen (doelen).

In de cao voor de technische groothandel is een zogenoemde kaderregeling opgenomen. Daarin komen een aantal aspecten aan de orde zoals de duur (maximaal 13 weken), de aanvraag/goedkeuring van het verlof, de opname (voltijd of deeltijd) en arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode. Voor het overige wordt verwezen naar de wettelijke regelingen inzake levensloopverlof met name op het punt van arbeidsongeschiktheid en continuering van sociale voorzieningen.

In de cao van TNT is een reglement levensloopregeling opgenomen. Na artikelen over het doel, deelneming en regels over de te sparen bedragen volgen verder verschillende aspecten. Het gaat daarbij dan om de levensloopinstelling (kredietinstelling, onderscheidenlijk verzekeraar) waarnaar de bedragen dienen te worden overgemaakt dan wel een premie wordt gestort. Het opnemen van bedragen ten behoeve van onbetaald verlof, aanvraag duur en consequenties (ten aanzien van pensioenopbouw, opleidingsfaciliteiten, kinderopvang en overige personeelsfaciliteiten) komt ook aan de orde.

In de cao voor architectenbureaus wordt vooral het aspect verlof genoemd. Na regels over de aanwending van het gespaarde levensloopsaldo en de aanvraag van het verlof wordt aangegeven dat:

- tijdens de verlofperiode geen salarisverhogingen c. salarisaanpassingen worden toegekend
- het opnemen van een verlofperiode geen consequenties heeft voor de pensioenopbouw
- er opbouw van vakantiedagen plaatsvindt
- eventuele deelname aan een collectieve ziektekostenverzekering ongewijzigd kan worden voortgezet
- ziekte tijdens een verlof periode schort het verlof niet op
- afspraken op bureau niveau over secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder vergoeding, gebruik lease-auto, gsm. e.d.
- afspraken over een combinatie van levensloopverlof met een periode van (on) betaald verlof mogelijk
- recht op terugkeer in de functie of eventueel een gelijkwaardige functie
-

Een volgend voorbeeld van een wat uitgebreidere afspraak treft men aan in de cao voor huisartsenzorg. In deze cao wordt in een bijlage de werkgeversbijdrage geregeld, de keuze als het gaat om deelname aan een collectieve of individuele regeling. Verder gaat het over de bronnen waarvan de werknemer gebruik kan maken (werkgeversbijdrage, salaris, bovenwettelijke vakantie-uren, jubileumgratificatie en eindejaarsuitkering). De verlofmogelijkheden en termijnen waar het de aanvraag betreft, verder regels over het weigeren, intrekken, onderbreken en aanvullende voorwaarden over het verlof.

HOOFDSTUK 7 (RE-)INTEGRATIE

7.1 Inleiding

Het (re-)integreren van gedeeltelijke arbeidsgeschikten in het arbeidsproces is een onderwerp wat de afgelopen jaren in ontwikkeling is geweest. De overheid heeft in eerste instantie de (re-)integratie van deze groep werknemers geprobeerd te stimuleren door de invoering o.a. de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI). Met de invoering van de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekteverzuim (VLZ) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) heeft de overheid de verdeling van verantwoordelijkheid tussen overheid enerzijds en werkgever/werknemer anderzijds versterkt.

Ook cao-partijen zelf kunnen afspraken maken om arbeidsgehandicapten te (re-) integreren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanwezigheid van afspraken over (re-)integratie in de 122 cao's van de steekproef voor de cao-onderzoeken in 2007. Bepalingen die slechts bestaan uit het citeren van wettelijke teksten worden in principe niet meegenomen. Ook afspraken die alleen vastleggen dat de cao-partijen zich aan de eisen van de wet houden blijven buiten beschouwing. Uitzonderingen hierop vormen de gevallen waarin cao-partijen de wettelijke regeling in een cao-artikel en/of protocol hebben verwerkt. In dit onderzoek zijn de cao-afspraken onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën:

- I) *(Re-)integratie in het algemeen* – In deze categorie vallen alle afspraken die over één of meer onderwerpen gaan op het gebied van re-integratie-, aanpassingsbeleid-, of integratie.
- II) *Re-integratiebeleid* – Deze categorie bevat alle cao-afspraken die bedoeld zijn om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1^e spoor) of buiten het bedrijf (2^e spoor) gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn cao-afspraken over een actief herplaatsingsbeleid, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI. Ook van belang in het kader van dit onderzoek zijn de specifieke afspraken over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten en afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- III) *Aanpassingsbeleid* - Deze categorie afspraken heeft betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit betekent onder meer aanpassing van de werkplek, werkorganisatie of het takenpakket van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.
- IV) *Integratiebeleid* - Hieronder vallen alle afspraken die betrekking hebben op het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Hierbij kan worden gedacht aan afspraken over gelijke kansen bij aanstelling, het aanbieden van deeltijdfuncties aan werknemers met een handicap, het streven naar een bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter. Ook afspraken over proefplaatsingen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten vallen onder integratiebeleid.
- V) *Ontwikkelingen in 2007* – Tot slot een analyse van de laatste ontwikkelingen op het gebied van (re-)integratie in cao's en principeakkoorden afgesloten tussen 1 januari en 1 oktober 2007. In tegenstelling tot de hiervoor genoemde onderdelen I) tm IV) is bij dit onderdeel van de analyse óók informatie van recent afgesloten principeakkoorden meegenomen.

In bijlage 4 staat een overzicht van de belangrijkste resultaten van hoofdstuk 6 uitgesplitst naar economische sector.

7.2 Algemene bepalingen over (re-)integratie

Tabel 7.1 laat zien dat in 106 van de 122 onderzochte cao's afspraken voorkomen die binnen één van de eerste drie onderscheiden categorieën vallen: integratie-, re-integratie en aanpassingsbeleid. Deze cao's zijn van toepassing op 82% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen.

Tabel 7.1 Aantal cao's met minstens een afspraak over (re-)integratie naar sector en het percentage werknemers met minstens een afspraak

Economische sector	Aantal cao 's met minstens een bepaling over (re-)integratie	% Werknemers met minstens een afspraak
Landbouw en visserij	4	93%
Industrie	19	78%
Bouwnijverheid	4	100%
Handel en horeca	27	94%
Vervoer en communicatie	13	89%
Zakelijke dienstverlening	14	37%
Overige dienstverlening	25	88%
Totaal	106	82%

Een onderverdeling naar economische sector maakt duidelijk dat vooral in de cao's in de sectoren bouwnijverheid, handel en horeca en landbouw en visserij relevante afspraken staan. De cao 's in de sector zakelijke dienstverlening bevatten relatief minder afspraken over (re-) integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

7.3 Re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid heeft betrekking op het (her)plaatsen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. Dit kan in de eigen functie of in een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf. In 104 van de onderzochte cao's staat minstens één bepaling op het gebied van re-integratiebeleid. Deze 104 cao's hebben betrekking op 82% van het totale aantal werknemers in de steekproef. Onder re-integratiebeleid vallen alle algemene afspraken over re-integratie, cao-bepalingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI.

7.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

In het kader van dit onderzoek zijn de afspraken over 're-integratie in het algemeen' onderverdeeld in een aantal categorieën terug te zien in de opzet van tabel 7.2 hieronder.

Tabel 7.2 Aantal cao's met algemene afspraken over re-integratie

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's*
Algemene bepalingen	48
Actief herplaatsingsbeleid	63
Interne re-integratie (1 ^e spoor)	57
Externe re-integratie (2 ^e spoor)	45
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	23
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	20
Wettelijke voorzieningen (REA - No Risk)	7
Wettelijke voorzieningen (anders)	3
Niet-wettelijke voorzieningen	12
Omscholing van werknemers	16
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	5
Ontslagbescherming	2
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	19
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	8
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	3
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0
Anders	46
Totaal	97

*N.B.: In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Volgens bovenstaande gegevens hebben 97 cao's, van toepassing op 80% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de bouwnijverheid waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene bepalingen over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (63 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (57 cao's).

Daarnaast zijn in 46 cao's afspraken gevonden die niet binnen een van de onderscheiden categorieën vallen en daardoor in de categorie 'anders' zijn ingedeeld. Voorbeelden hiervan zijn: afspraken over re-integratieprotocollen op bedrijfs- en/of brancheniveau en het instellen van een re-integratiehulpdesk ter ondersteuning van zieke werknemers.

In 19 van de 122 cao's staan afspraken over het in dienst houden van of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak staat in de cao van de Woondiensten:

“Partijen onderschrijven de Star-aanbevelingen over re-integratie die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn en brengen deze onder de aandacht van de corporaties. De Staraanbeveling luidt als volgt: Doel is dat alle werknemers met lichte arbeidsbeperkingen zo veel als mogelijk is aan het werk blijven bij de eigen werkgever (eerste spoor); indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, dan bij een andere werkgever (tweede spoor)”.

7.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI

Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter

De regels in de Wet Verbetering Poortwachter zijn niet vrijblijvend. Aan zowel werkgever als werknemer kunnen sancties worden opgelegd als zij de regels niet naleven.

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer gebruik maken van de arbodienst. Deze dient hen zo goed mogelijk bij te staan, te informeren en te adviseren. Werkgevers mogen daarnaast ook in zee gaan met andere deskundigen, zoals verzekeraars en re-integratiebedrijven. Ten slotte kunnen de werkgever en werknemer van het UWV een deskundigenoordeel ('second opinion') vragen als bijvoorbeeld verschil van mening bestaat over de te leveren re-integratieinspanningen.

Tabel 7.3 laat zien dat in 61 cao's, van toepassing op 49% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter. Hiermee worden alle cao-afspraken bedoeld waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers worden gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat relatief de meeste afspraken staan in cao's uit de sector zakelijke dienstverlening (68% van de cao's). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion door de werknemer (47 cao's), specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (28 cao's) en de verlenging van de wachttijd voor de WAO of WIA (18 cao's). Een voorbeeld van een afspraak uit de categorie 'anders' (9 cao's) binnen het kader van de Wet Verbetering Poortwachter is persoonlijke coaching bij re-integratie.

Tabel 7.3 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's*
2nd opinion:	47
door werknemer	46
door werkgever	12
Verlenging Wachttijd WAO of WIA	18
Plan van aanpak	28
Re-integratiedossier	4
Re-integratieverslag	7
Studie/overleg/onderzoek	2
Anders	9
Totaal	61

*N.B.: In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Re-integratie en de Wet SUWI

In het kader van de Wet SUWI hebben werkgevers sinds 1 januari 2003 een externe re-integratieverplichting voor zieke werknemers. De werkgever kreeg hierdoor verantwoordelijkheid voor het zoeken naar een andere baan voor gedeeltelijk

arbeidsgeschikte werknemers, die niet terug kunnen keren in het eigen bedrijf. De Wet Verbetering Poortwachter regelt de rechten en plichten van de werkgever en de zieke werknemer. Er wordt in eerste instantie gekeken of de zieke werknemer terug kan keren in het eigen bedrijf (1^e spoor). Kan dat niet in de eigen functie, dan wellicht in een andere functie. Is dat ook niet mogelijk (een andere functie is bijvoorbeeld niet beschikbaar), dan komt externe (2^e spoor) re-integratie aan de orde. De werkgever dient in het re-integratietraject een re-integratiebedrijf in te schakelen. Over dit opdrachtgeverschap moet overeenstemming zijn met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vakbonden. Doel van de inzet van het re-integratiebedrijf is dat de werknemer een passende baan vindt in een ander bedrijf.

Tabel 7.4 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet SUWI

Wet SUWI	Aantal cao's*
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	16
Concrete eisen re-integratiebedrijven	19
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	1
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0
Anders	2
Totaal	31

*N.B.: In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Bovenstaande tabel laat zien dat in 31 cao's, van toepassing op 21% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet SUWI. De sector bouwrijverheid (50% van de cao's) heeft relatief gezien de meeste afspraken hierover. Twee categorieën springen eruit: concrete eisen aan re-integratiebedrijven (19 cao's) en ondersteuning aan de werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is (16 cao's).

7.4 Aanpassingsbeleid

Om re-integratie succesvol te laten zijn, kan aanpassing van de werksituatie nodig zijn. Het kan hierbij gaan om aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie, het takenpakket, de werktijden, en/of bijscholing, aansluitend bij artikel 3, lid 1c van de Arbeidsomstandighedenwet

Tabel 7.5 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid

Aanpassingsbeleid	Aantal cao's*
Algemene bepalingen	35
Aanpassing van de werkplek	8
Aanpassing takenpakket	8
Aanpassing werkorganisatie	5
Aanpassing van de werktijden	2
Revalidatie	0
Bijscholing	0
Anders	3
Totaal	42

*N.B.: In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 42 cao's, van toepassing op 28% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. Uitgesplitst naar economische sector komen relatief gezien de meeste afspraken voor in de sector bouwnijverheid (75% van de cao's), terwijl in 11% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (35 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

7.5 Integratiebeleid

Integratiebeleid is erop gericht gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan betaald werk te helpen. Dit beleid bestaat uit verschillende aspecten. Het gaat hier bijvoorbeeld om het reserveren van een bepaald aantal of bepaald percentage arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, het bieden van gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie van personeel, het bieden van een voorkeurspositie bij gelijke geschiktheid, het aanbieden van deeltijdfuncties of het aanbieden van scholing aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Daarnaast zijn er meer algemene afspraken over het te voeren integratiebeleid binnen ondernemingen.

In 44 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 36% van de werknemers. In de sector bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken gemaakt over integratiebeleid, 75% van de cao's bevat één of meer afspraken.

Tabel 7.6 Aantal cao's met afspraken over integratiebeleid

Integratiebeleid	Aantal cao's*
Algemene bepalingen	19
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	17
Creatie van functies	7
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	6
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	3
Als streefnorm	2
Als verplichting	1
Reservering van functies	2
Aanbieden van deeltijdfuncties	0
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	3
(Vak)opleiding/scholing	2
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsgeschikten	0
Overige bepalingen	8
Totaal	44

*N.B.: In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Tabel 7.6 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (19 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (17 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.

Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, zijn er ook concrete afspraken over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die beschikbaar worden gesteld voor arbeidsgehandicapten. In 3 cao's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten aangetroffen. In de cao voor de Afbouw gaat het om de afspraak om het totale personeelsbestand van bedrijven binnen een bedrijfstak te laten bestaan uit 5% arbeidsgehandicapten. In de 2 andere cao's met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen (Particuliere beveiligingsorganisaties en de Aardappelen, groente en fruit groothandel), gaat het om een streefnorm voor een aantal arbeidsplaatsen bestemd voor arbeidsgehandicapten.

7.6 Ontwikkelingen in 2007

In 18 van de 51 (principe)akkoorden die zijn afgesloten in 2007 staat een afspraak over (re-)integratie van deels arbeidsgeschikten. In al deze 18 akkoorden staat een afspraak over re-integratiebeleid. Deze re-integratieafspraken gaan voor een deel over herplaatsingsbeleid, waarbij partijen afspreken een deels arbeidsgeschikte werknemer intern (1^e spoor) of extern (2^e spoor) te re-integreren. Dit is onder andere het geval bij de Architectenbureaus, de Kinderopvang en de Rabobank. Verder staan in drie akkoorden nieuwe afspraken over aanpassingsbeleid. Zo is bij het grondpersoneel van KLM bijvoorbeeld afgesproken om bij wijze van proef een centraal budget te definiëren om belemmeringen bij re-integratie weg te nemen. Hieruit kunnen onder andere aanpassingen aan de werkplek gefinancierd worden. Op het gebied van integratiebeleid zijn geen nieuwe afspraken gemaakt.

Vier van deze 51 akkoorden bevatten afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder van 35%. Het gaat om de Vleessector, de Woondiensten, Delta Lloyd en de Open teelten. In de laatste twee gevallen gaat het nog om principeakkoorden.

8 EMPLOYABILITY

8.1 Inleiding

Veranderende sociaaleconomische en technologische omstandigheden vergen van de werknemer een brede en duurzame inzetbaarheid (ook wel employability) binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers. Sinds een aantal jaren hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun aandacht gericht op de stimulering van (een) employability(beleid)²⁶. Ook in de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid²⁷. In vervolg op de werktop in december 2005 is in de participatietop van medio 2007 opnieuw een aantal doelstellingen uit de werktop benadrukt, met name op het gebied van inzetbaarheid en werkgelegenheid van diverse doelgroepen²⁸.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op afspraken die in cao's over employability zijn gemaakt. Begonnen wordt met een totaaloverzicht van employability-afspraken in cao's. Vervolgens wordt aandacht besteed aan cao-afspraken over scholing (inclusief erkenning van verworven competenties: EVC), scholingsverlof, ontwikkelingsplannen, loopbaanbevordering en mobiliteit, motiverend beloningsbeleid, arbeidsmarktgericht employabilitybeleid, en doelgroepen van employabilitybeleid. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van employability in 2007.

8.2 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte cao's (121 van de 122) komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 37 cao's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot cao's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 8.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal cao's en percentage werknemers. Scholing, scholingsverlof en motiverend beloningsbeleid blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in cao's afspraken worden gemaakt.

²⁶ Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig*; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001 (2001), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid* (2007).

²⁷ Stichting van de Arbeid, *Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1 december 2005*, Publicatienr. 8/05

²⁸ *Akkoord participatietop: Tripartiete beleidsinzet d.d. 27 juni 2007*

Tabel 8.1 Cao's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2007

Employability-aspecten	Aantal cao's	% werknemers ^a
Scholing	119	99
Scholingsverlof	111	88
Ontwikkelingsplannen	91	76
Loopbaanbevordering	91	69
Motiverend beloningsbeleid	11 ^b	13
Arbeidsmarktgericht beleid	69	70
Doelgroepen	69	56
Totaal^c	121	99

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In vorige rapportages is motiverend beloningsbeleid in een bredere context onderzocht. Met ingang van deze rapportage worden alleen die cao-afspraken meegenomen waarin sprake is van een nadrukkelijke relatie met employability. Zou de bredere context zijn gevolgd, dan zouden er 83 cao's (67% van de werknemers) zijn met afspraken over motiverend beloningsbeleid. Voor het totale aantal cao's met afspraken over één of meer employability-aspecten heeft de inperking van het begrip motiverend beloningsbeleid geen invloed.

^c In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

8.3 Scholing

8.3.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing

De afspraken over scholing zijn in vijf categorieën onderverdeeld: algemene scholing, cursussen Nederlands voor allochtone werknemers, functiegerichte scholing, beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en EVC. Algemene scholing betreft de algemene vorming en ontwikkeling van werknemers. Functiegerichte scholing richt zich daarentegen op de huidige of toekomstige functie van de werknemer. BBL is een combinatie van werken en leren, waarbij de deelnemers (meestal) vier dagen per week werken en een dag naar school gaan. Afspraken over deze vormen van scholing komen traditioneel in cao's al vrij veel voor.

EVC is in het kader van scholing een relatief nieuw instrument. De andere vormen van scholing richten zich op te verwerven competenties van werknemers. Bij EVC gaat het om competenties die werknemers langs andere weg hebben verworven. Werknemers kunnen voor een bepaalde functie geschikt worden geacht op basis van al opgedane ervaring en kennis (door ander werk en opleiding), zonder in het bezit te zijn van de vereiste diploma's voor deze functie. Het hanteren van het EVC-instrument houdt in dat die competenties tot certificaten, diploma's of vrijstellingen voor vervolgonderwijs leiden.

In tabel 8.2 is weergegeven in welke mate afspraken over de hiervoor genoemde vormen van scholing in cao's zijn aangetroffen.

Tabel 8.2 Cao's met afspraken over scholing in 2007

Scholingsaspecten	Aantal cao's	% werknemers ^a
functiegerichte scholing	115	99
BBL	53	56
algemene scholing	23	12
EVC	18	17
cursussen Nederlands	8	3
Totaal^b	119	99

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In vrijwel alle onderzochte cao's komen bepalingen over scholing voor (119 cao's). Het merendeel van de cao-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (115 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte cao's). In bijna de helft van de onderzochte cao's (56% van de werknemers) komen daarnaast ook afspraken voor over scholing in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In 8 cao's is BBL een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken.

Afspraken over de andere drie vormen van scholing komen in mindere mate voor. In 18 cao's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de cao voor de kinderopvang, waarin het voornemen is opgenomen te onderzoeken hoe het instrument EVC breder kan worden ingezet. Een ander voorbeeld is te vinden in de cao voor de bouwnijverheid, waarin is afgesproken dat de bouwplaatswerknemer recht heeft op een EVC-traject gericht op diplomering. Hierbij is sprake van een maximale financiering uit het Scholingsfonds tot tien dagen.

De scholingsafspraken in cao's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 59 cao's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 46 cao's (50% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Daarin is bepaald dat "Gelet op het feit dat in toenemende mate extra eisen door regelgeving worden gesteld aan de veiligheid voor het 'schoonmaakonderhoud buiten', is de werknemer die in dit onderdeel werkzaam is, verplicht deel te nemen aan relevant geachte opleidingen".

In 31 cao's (39% van de werknemers) is sprake van een recht op scholing. In de cao voor Fortis is bijvoorbeeld bepaald dat de werknemer zelf is voor zijn eigen inzetbaarheid. Hij heeft daarom recht op scholing. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt en zelf initiatieven neemt voor het deelnemen aan opleidingen en trainingen.

Een combinatie van plicht tot en recht op scholing is in 18 cao's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de cao van Getronics/Pinkroccade, waarin voor zowel de werkgever als de individuele werknemer een inspanningsverplichting is afgesproken op het gebied van training en opleiding.

8.3.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken

Scholing wordt in cao's vaak in een specifieke context geplaatst. In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals technologische veranderingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. In de vierde plaats wordt scholing in cao's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren²⁹. In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal cao's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling³⁰. In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

²⁹ Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

³⁰ Zie ook de paragraaf 8.6 over loopbaanbevordering.

Tabel 8.3 Specifieke scholingsafspraken in 2007

Specifieke scholingsaspecten	aantal cao's	% werknemers ^a
loopbaanontwikkeling	62	46
inzetbaarheid	54	36
technologische ontwikkelingen	51	42
reorganisaties en fusies	49	49
leeftijdsbewust P-beleid	37	23
Totaal^b	96	82

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 96 cao's van toepassing op 82% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot loopbaanontwikkeling (62 cao's, 46% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen cao's met dergelijke afspraken, van 37 cao's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 54 cao's (inzetbaarheid).

8.4 Scholingsverlof

8.4.1 Scholingsverlof algemeen

In 111 cao's (88% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over scholingsverlof. De meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor de voorbereiding of het afleggen van examens (83 cao's) en voor functiegerichte scholing (88 cao's). Afspraken over verlof voor algemene scholing komen het minst vaak voor (15 cao's).

Tabel 8.4 Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2007

Scholingsverlof	Aantal cao's	% werknemers ^a
verlof voor functiegerichte scholing	88	73
examenverlof	83	61
scholingsdag LLW/BBL	30	30
verlof voor algemene scholing	15	4
tijd sparen voor scholing	20	14
Totaal^b	111	88

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over tijd sparen voor (onder meer) scholing zijn in 20 cao's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 6 cao's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholing kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (8 cao's), overwerk (6 cao's) en vakantiedagen (12 cao's).

8.4.2 Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof

Het scholingsverlof is in het algemeen betaald verlof (zie ook bijlage 5). Examenverlof is in bijna alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 87 van de 88 cao's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 4 cao's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 30 van de 53 cao's met afspraken over LLW/BBL is bepaald dat de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige cao's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Met betrekking tot algemene scholing is in tweederde deel van de cao's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in cao's niet altijd gespecificeerd. In bijvoorbeeld 56 van de 88 cao's met afspraken over verlof voor functiegerichte scholing is de duur van het verlof niet geregeld. Als over de duur van het verlof wel nadere afspraken zijn gemaakt, dan kunnen globaal twee varianten worden onderscheiden. In de eerste variant is in de cao vastgelegd voor hoeveel dagen per jaar scholingsverlof wordt gegeven. Dit varieert van ruwweg 1 tot 52 dagen (i.c. 1 dag per week) per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

8.5 Ontwikkelingsplannen

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, maar ook op het bedrijf of de bedrijfstak. De realisering van de ontwikkelingsplannen kan worden bevorderd door in de cao ook afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een budget. De realisering van individuele ontwikkelingsplannen kan daarnaast worden ondersteund door een studiefaciliteitenregeling. In deze paragraaf komen deze aspecten van employability aan de orde.

In 91 cao's (76% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 68 cao's gaat het specifiek om individu- dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 60 en 39 cao's). In 31 cao's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. Kinderopvang en Wonen). In 67 cao's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 10 cao's afgesproken dat een individuele werknemer over een persoonlijk opleidingsbudget kan beschikken, wat overigens niet automatisch inhoudt dat voor de werknemer ook een opleidingsplan is opgesteld. De combinatie van een plan en een budget is aangetroffen in 6 van de 10 genoemde cao's. Daarnaast zijn in 14 cao's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen komen in 2 cao's voor. Dergelijke afspraken duiden op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook paragraaf 8.8). Een belangrijk doel van deze plannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel. De afspraken zijn aangetroffen in de cao's voor de afbouw (v.h. Stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf) en voor de groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren.

Tabel 8.5 Cao's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2007

Ontwikkelingsplannen	Aantal cao's	% werknemers^a
studiefaciliteitenregeling	67	51
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	60	46
persoonlijk opleidingsbudget	10	15
bedrijfsontwikkelingsplan (bop)	39	37
- OR/PV en bop	31	32
- budget tbv bop	14	22
bedrijfstakontwikkelingsplan (btop)	2	1
Totaal^b	91	76

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Betrokkenheid van de OR/PV

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In bijna driekwart (31) van de 39 cao's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (21 van de 31 cao's).

8.6 Loopbaanbevordering en mobiliteit

De cao-afspraken over loopbaanbevordering en mobiliteit zijn onderscheiden in een aantal instrumenten: de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering; functionerings- en beoordelingsgesprekken; loopbaanadvisering; prikkels om de mobiliteit te stimuleren; en de oprichting van een mobiliteitscentrum.

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 91 cao's (69% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (62 cao's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken (82 cao's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

Tabel 8.6 Cao's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2007

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal cao's	% werknemers^a
Functioneringsgesprekken	82	61
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	62	46
Loopbaanadvisering	43	34
w.o. budget tbv loopbaanadvisering	7	2
Mobiliteitsprikkel	30	16
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	18	7
Totaal^b	91	69

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Loopbaanadvisering

In 43 cao's (34% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 7 (o.a. Akzo (2x), Hema en NS) van deze 43 cao's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. Volgens een afspraak in de cao voor de Recreatie heeft de werknemer eenmaal per drie jaar het recht, zonder interventie van de

leidinggevende, op een scholingsadvies door middel van e-assessment uit de regeling Subsidie Educatief voor de individuele werknemer van het SFRecreatie. Voor de financiering van het advies kan de werknemer een beroep doen op subsidie vanuit het SFRecreatie tot een maximum bedrag van €500 per advies.

Mobiliteitsprikkel en mobiliteitscentrum

In 37 cao's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkel (30 cao's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (18 cao's). De mobiliteitsprikkel kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. In 11 cao's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkel en een mobiliteitscentrum) aan de orde. Een voorbeeld van een cao, waarin meerdere afspraken zijn aangetroffen is die van de Recreatie. Daarin is afgesproken dat de Werknemer het heeft recht te verzoeken om uitwisseling met een andere werknemer op wie deze cao eveneens van toepassing is. Het SFRecreatie fungeert als meldpunt en werkt een regeling ter zake verder uit. Afspraken over collegiale uitwisseling behoeven te allen tijde de goedkeuring van de werkgever.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In functionerings- en beoordelingsgesprekken³¹ komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

Tabel 8.7 Cao's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2007

Onderwerpen	Aantal cao's	% werknemers ^a
scholing	50	35
loopbaan	47	39
beloning	51	24
geen specifieke onderwerpen	6	6
Totaal^b	82	61

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 82 cao's (61% van de werknemers). In 64 cao's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing c.q. loopbaan (ontwikkeling) aan de orde komt. Vooral scholing zou in de gesprekken aandacht moeten krijgen: in 50 cao's wordt expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

In 51 cao's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. Daarin is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of verhoging een beoordeling(sgesprek) vooraf dient te gaan.

³¹ In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

8.7 Motiverend beloningsbeleid

In het kader van motiverend beloningsbeleid is gekeken naar cao-afspraken waarin nadrukkelijk een relatie wordt gelegd met de employability van de werknemer. In vorige rapportages is motiverend beloningsbeleid in een bredere context onderzocht³².

In totaal zijn in 11 cao's (13% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. Daarin is een relatie tussen beloningsafspraken en een bredere inzetbaarheid van de werknemer aanwezig. Het betreft in deze cao's afspraken over het door de werknemer combineren van meerdere functies en de daaraan gerelateerde beloning. Voorbeeld van een cao met bepalingen over motiverend beloningsbeleid in het kader van een bredere inzetbaarheid is de cao voor de Metalekto. Daarin is afgesproken dat voor de medewerker die geregeld verschillende functies uitoefent, de salarisgroep geldt, waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld.

Tabel 8.8 Cao's met afspraken over motiverend beloningsbeleid in 2007

Motiverend beloningsbeleid	Aantal cao's	% werknemers ^a
relatie met employability	11	13
Totaal^b	11	13

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

8.8 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid

In cao's komen ook afspraken voor die duiden op een employabilitybeleid dat het belang van de afzonderlijke ondernemingen overstijgt. In de eerste plaats is onderzocht of partijen afspraken hebben gemaakt over diagnosticerend onderzoek, waarin bijvoorbeeld wordt bekeken of het aanbod van en de behoefte aan vakopleiding voldoende op elkaar aansluiten (arbeidsmarktmonitor). In de tweede plaats kan in afzonderlijke bedrijven door middel van een employabilityscan onderzoek worden verricht naar de naleving en het effect van het in de diverse cao-afspraken voorgeschreven employabilitybeleid, waardoor kan worden besloten tot bijsturing of nadere uitwerking. In de derde plaats is onderzocht of door partijen voorlichting wordt gegeven over de verschillende mogelijkheden van vooral beroeps-/vakonderwijs binnen een sector en of werkgevers zich kunnen wenden tot een adviserende persoon of instantie bij het uitvoeren van het employabilitybeleid op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen). In de vierde plaats is gekeken of partijen in cao's bepalingen hebben opgenomen over bemiddeling van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld door het oprichten van een vacaturebank op sectorniveau. In de vijfde plaats vormen O&O-fondsen in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn cao-afspraken over bedrijfstakscholingsplannen (zie ook paragraaf 8.5) en employability-afspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 8.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid.

³² Zou worden uitgegaan van de bredere context op basis waarvan motiverend beloningsbeleid voorheen werd onderzocht, dan zouden in 83 cao's (van toepassing op 67% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over motiverend beloningsbeleid zijn gevonden.

In totaal zijn in 69 cao's (70% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op employabilitybeleid voor werkzoekenden (30 cao's) en O&O-fondsen (39 cao's)³³. Afspraken over employabilityadviseurs, bedrijfstakscholingsplannen, vacaturebanken en een employabilityscan komen het minst voor.

Tabel 8.9 Cao's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2007

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal cao's	% werknemers ^a
O&O/O&A-fonds	39	39
Werkzoekenden	30	35
Voorlichting	15	22
Employabilityscan	7	3
Arbeidsmarktmonitor	11	12
Vacaturebank/arbeidsbestand	4	5
Employability-adviseurs/adviserende instantie	1	1
Bedrijfstakscholingsplan	2	1
Totaal^b	69	70

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten van employabilitybeleid binnen een sector, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 11 en 7 cao's. Als voorbeeld van bepalingen over dergelijke onderzoeken kan de cao voor Huisartsenzorg dienen. In het akkoord wordt nl. een inventariserend onderzoek genoemd naar knelpunten in de aansluiting tussen opleiding en praktijk.

Voorlichting

In 15 cao's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). Ook voor dit onderwerp kan het akkoord van de Huisartsenzorg worden genoemd. Partijen verwijzen in dit akkoord naar een voorlichtingscampagne over opleidings- en loopbaanmogelijkheden binnen de branche.

Vacaturebank

Er zijn 4 cao's met afspraken over een vacaturebank, te weten de cao's voor de bouwnijverheid, de timmerfabrieken, het bakkersbedrijf en de particuliere beveiligingsorganisaties. In de cao voor het Bakkersbedrijf is afgesproken om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt en de instroom van nieuwe werknemers in het bakkersbedrijf te bevorderen door o.a. een vacaturebank op te richten, die door werkgevers en werknemers geraadpleegd kan worden bij het zoeken naar geschikte medewerkers respectievelijk een geschikte baan.

³³ Op de doelstellingen en financiële middelen van onder meer opleidingsfondsen wordt dieper ingegaan in W. Smits en H. Ramautar, *Algemeen verbindend verklaarde Sociale Fondsen in 2004, Baten, Lasten, Reserves en Doelstellingen*, juni 2007. Hier wordt volstaan met een verwijzing naar dit rapport.

8.9 Doelgroepen en employabilitybeleid

Employabilitybeleid richt zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Toch zijn er cao's waarin employability-instrumenten soms gericht zijn op groepen werknemers die speciale aandacht verdienen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan werknemers of werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

In tabel 8.10 worden de onderscheiden doelgroepen naar aantal cao's en percentage werknemers weergegeven.

Tabel 8.10 Cao's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2007

Doelgroepen	Aantal cao's	% werknemers ^a
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	48	31
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	8	2
Onderscheid naar functieniveau/-groep	7	3
Onderscheid naar opleidingsniveau	1	0
Werknemers met tijdelijk dienstverband	1	1
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd ^b	30	35
- tbv reguliere instroom	14	14
- op extra arbeidsplaatsen (werkgelegenheidsplannen)	26	33
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	10	13
Totaal^b	69	56

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 69 cao's (56% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employability-instrumenten specifiek worden ingezet voor speciale doelgroepen. Hierbij gaat het vooral om werknemers van een bepaalde leeftijd (vaak ouderen, maar soms ook jongeren) en werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

Enkele nader onderscheiden doelgroepen

In 8 cao's komen employability-afspraken voor gericht op werknemers die onvoldoende zijn gekwalificeerd voor het uitvoeren van hun huidige of toekomstige functie en daarom aanvullende scholing nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers die niet over een noodzakelijke branche-opleiding beschikken of om werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie. In de cao voor Corus is bijvoorbeeld afgesproken om speciaal aandacht te besteden aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden van werknemers die niet toereikend zijn opgeleid.

In 48 cao's komen employability-afspraken voor waarin een relatie wordt gelegd met de leeftijd van de werknemer. In de meeste gevallen gaat het, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, om oudere werknemers.

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 30 cao's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (14 cao's). Zo is in de cao voor de bouwnijverheid sprake van een aantal stimuleringsmaatregelen

om instroom van doelgroepen (waaronder langdurig werklozen, inclusief schoolverlaters) in de beroepsopleiding te bevorderen. Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (26 cao's). Voorbeelden hiervan zijn onder andere de cao's met bepalingen over in-/ en doorstroombanen, waarbij nadrukkelijk in de bepalingen is aangegeven dat voor begeleiding en training zal worden gezorgd.

8.10 Ontwikkelingen in 2007

Sinds begin 2007 tot de peildatum zijn 51 (principe)akkoorden afgesloten. In 35 van de 51 (principe)akkoorden in 2007 zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. De meeste afspraken gaan over scholing (21 akkoorden), gevolgd door afspraken over loopbaanbevordering en arbeidsmarktgericht beleid (resp. 18 en 16). In 10 akkoorden zijn afspraken gemaakt over opleidingsplannen. De onderwerpen scholingsverlof, doelgroepen, motiverend beloningsbeleid komen voor in resp. 6, 3 en 1 akkoord(en). In 6 akkoorden wordt employabilitybeleid in algemene zin genoemd. In 8 akkoorden zijn afspraken aangetroffen over EVC. Voorbeelden van akkoorden met uitgebreide afspraken zijn die van de welzijn en maatschappelijke dienstverlening en de NS. In eerstgenoemd akkoord is onder de noemer 'Employability versterken' een pakket aan afspraken gemaakt op het gebied van scholing, EVC, opleidingsplannen en loopbaanbevordering. Dit alles met een verwijzing naar de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid om concrete afspraken te maken over een toekomstgericht scholings- en employabilitybeleid door het creëren van de omstandigheden en het beschikbaar stellen van faciliteiten om werknemers in staat te stellen hun inzetbaarheid te optimaliseren. In het akkoord van de NS gaat het om een pakket aan maatregelen onder de noemer 'Sociale innovatie en inzetbaarheid'.

9 WERKGELEGENHEID

In de meeste gevallen staan cao-afspraken ter bevordering van de werkgelegenheid in het teken van de positieverbetering van kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Tegenwoordig worden door partijen deze afspraken ook van belang geacht in het kader van een te voeren arbeidsmarktbeleid. Daarbij wordt de instroom dan wel doorstroom van bepaalde doelgroepen bevorderd, teneinde ze te mobiliseren voor in bepaalde sectoren moeilijk te vervullen vacatures. Verder is er in dit onderzoek gekeken naar cao-afspraken op het gebied van behoud van werkgelegenheid, waardoor meer flexibel kan worden omgegaan met de vraag naar en het aanbod van personeel. Bij veranderingen in organisaties (b.v. fusie of reorganisatie) kan personeel door bemiddeling c.q. plaatsing in een arbeidspool, of anderszins voor de bedrijfstak of onderneming behouden blijven.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de diverse afspraken die in cao's zijn gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid in de vorm van werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen³⁴. Een afzonderlijk element hierin zijn afspraken over arbeids- of banenpools en uitzendconstructies c.q. georganiseerde bemiddeling ten behoeve van behoud van werkgelegenheid. Verder is gekeken naar de mate waarin in cao's afspraken over gesubsidieerde arbeid voorkomen (Instroom- en Doorstroom (I/D-)banen). In geval van een I/D-baan is de werknemer in dienst van een werkgever. Ten slotte is een nieuwe paragraaf opgenomen over de mate waarin concrete afspraken in cao's zijn opgenomen over het aanbieden en organiseren van stageplaatsen.

9.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 54 van de 122 onderzochte cao's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze cao's hebben betrekking op 47% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 26 cao's). In 17 cao's komen afspraken voor over werkgelegenheidsplannen en in 14 cao's afspraken over banen in het kader van I/D-banenregeling. In 19 cao's komen bepalingen voor over een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid. In 5 cao's worden banenpools genoemd en in 9 cao's de mogelijkheid van detachering. In 14 cao's wordt bemiddeling (door b.v. een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

In bijna tweederde (33) van de 54 cao's met werkgelegenheidsafspraken gaat het om één enkele van de hierboven genoemde bepalingen. In de overige cao's gaat het om meerdere soorten werkgelegenheidsbepalingen, afspraken die in de meerderheid betrekking hebben op werkgelegenheidsplannen.

³⁴ Onder de categorie werkervaringsplaatsen vallen alle cao-afspraken gericht op het, met behulp van tijdelijke contracten, verbeteren van de positie van kansarmen op de arbeidsmarkt, maar ook concrete afspraken over het realiseren van stageplaatsen. Het scholingseffect van de werkervaringsperiode staat hierbij centraal. Met werkgelegenheidsplannen worden plannen bedoeld die gericht zijn op het bevorderen van de instroom van bepaalde doelgroepen in de bedrijfstak of onderneming. Hieronder worden ook de afspraken in het kader van de regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen en subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden (ook wel I/D-banen genoemd) gerekend, evenals afspraken over arbeidspools en detachering/uitzendconstructies.

Tabel 9.1 Aantal cao's met werkgelegenheidsbepalingen in 2007 naar economische sector

Sectoren	wep ¹	wgp ²	I/D banen ³	Bemiddeling ⁴	Totaal ⁵	
					cao's	%wns
Landbouw	0	0	0	0	0	0
Industrie	5	3	0	7	9	40
Bouwnijverheid	1	1	0	0	2	60
Handel en horeca	6	4	0	1	9	19
Vervoer en communicatie	3	2	1	2	8	34
Zakelijke dienstverlening	5	3	1	4	9	25
Overige dienstverlening	6	4	12	5	17	80
Totaal	26	17	14	19	54	47

1 Werkvervangingsplaatsen

2 Werkgelegenheidsplaatsen

3 Instroom-/doorstroombanen

4 Bemiddeling vraag/aanbod werkgelegenheid (arbeidspools, detachering, mobiliteitscentra, vacaturebanken)

5 In sommige CAO's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten werkgelegenheidsbepalingen.

Naar economische sector komen, gezien naar het percentage werknemers dat binnen de sectoren valt onder de cao's met relevante afspraken, relatief de meeste werkgelegenheidsbepalingen voor in de sector (overige) dienstverlening (80%). In de sectoren handel en horeca (19%) en zakelijke dienstverlening (25%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor, terwijl de sector landbouw geen werkgelegenheidsbepalingen kent.

9.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 12 van de 54 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 1800 plaatsen (incl. I/D-banen). 1247 plaatsen hebben betrekking op werkvervangingsplaatsen en 600 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in cao's loopt uiteen van 10 in de cao voor Albert Heyn tot 350 in de cao voor de metalektro. De verhouding tussen het aantal te creëren arbeidsplaatsen en het aantal werknemers dat onder de cao valt, verschilt eveneens per cao. Gemiddeld is sprake van 1 werkgelegenheidsplaats per 211 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1 werkgelegenheidsplaats per 40 werknemers in de cao voor Getronics/Pinkroccade tot 1 op 480 in de cao van de Metalektro (zie bijlage 6, tabel 3).

9.1.2 Doelgroepen

In 45 van de 54 cao's met werkgelegenheidsbepalingen is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroep langdurig werklozen komt het meest voor, namelijk in 23 cao's, gevolgd door de doelgroepen jongeren en etnische minderheden (resp. in 19 en 11 cao's). In 10 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen per doelgroep worden gecreëerd. In bijlage 6 (tabel 4) wordt het aantal arbeidsplaatsen genoemd, verdeeld naar doelgroep en soort arbeidsplaats. Van het totale aantal arbeidsplaatsen (1847) is van bijna 1600 aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (resp. ca. 700, 645 en 252). In de meeste cao's, waarin een

doelgroepenbeleid wordt genoemd, betreft het afspraken zonder hierbij aantallen arbeidsplaatsen te vermelden. Voor de doelgroepen langdurig werklozen, (her)intredende vrouwen en gehandicapten zijn geen bepalingen met een concreet aantal arbeidsplaatsen aangetroffen.

9.2 Werkervaringsplaatsen

In 26 cao's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 9 cao's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om 1247 plaatsen. In 17 cao's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 26 cao's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en etnische minderheden (resp. in 13 en 9 cao's) genoemd. In 9 cao's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren c.q. leerlingen worden genoemd. In de cao's van Philips komen meerdere doelgroepen voor werkervaringsplaatsen naast elkaar voor.

9.3 Werkgelegenheidsplannen

Afspraken over werkgelegenheidsplannen, in de vorm van bepalingen ter bevordering van de instroom van bepaalde groepen op reguliere plaatsen als ook op extra gecreëerde arbeidsplaatsen komen voor in 29³⁵ cao's. In 17 cao's betreffen deze afspraken werkgelegenheidsprojecten en in 14 cao's bepalingen over I/D-banen (deze komen vooral voor in de zorgsectoren, vervoer, onderwijs en overheidssectoren). In 2 cao's komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 3 cao's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 600 plaatsen. In de overige 26 cao's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 29 cao's met werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen (in 18 cao's). In 17 cao's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 13 cao's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 8 cao's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 4 cao's wordt geen doelgroep genoemd. Het betreft dan de vermelding van (extra) arbeidsplaatsen of (financiering van dan wel medewerking aan) projecten, zoals die o.a. worden geïnitieerd door de stichting Brug- en Instroomprojecten van CNV en FNV.

9.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing

In 13 van de 29 cao's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan de combinatie leren/werken, al dan niet in de vorm van het leerlingwezen, als ook training en begeleiding bij de invulling van I/D-banen.

³⁵ Deze 29 cao's betreffen afspraken over werkgelegenheidsplannen inclusief afspraken over I/D-banen.

9.4 Stageplaatsen

In 25 cao's zijn afspraken aangetroffen die duiden op het beschikbaar stellen van stageplaatsen. In 17 daarvan gaat het om expliciete afspraken over werkervaringsplaatsen c.q. stageplaatsen voor jongeren/leerlingen. Daarnaast gaat het ook om afspraken over werkgelegenheidsplannen betreffende het creëren van leerplaatsen voor (jeugdige) werklozen, of over instroom-/arbeidsplaatsen voor leerlingen. In 8 akkoorden zijn afspraken gemaakt in met een verwijzing naar de problematiek van de jeugdwerkloosheid. In bijvoorbeeld het akkoord voor TNT N.V. is afgesproken dat 100 stageplaatsen zullen worden gecreëerd in het kader van de taskforce jeugdwerkloosheid.

9.5 Arbeidspools en detachering

Cao-bepalingen ter bevordering van een meer flexibele omgang met de vraag naar werknemers binnen een bedrijfstak zijn aangetroffen in de vorm van afspraken over zogenoemde banenpools of uitzendconstructies. Ook afspraken over bemiddeling in het kader van sociaal beleid zijn in dit onderzoek meegenomen. In 19 cao's komt een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid voor: in 5 cao's worden banenpools genoemd en in 9 cao's de mogelijkheid van detachering. In 14 cao's wordt bemiddeling in het kader van arbeidsmarktbeleid geboden, b.v. door een mobiliteitscentrum of vacaturebank.

9.6 Ontwikkelingen in 2007

Sinds begin 2007 zijn 51 (principe)akkoorden afgesloten. In 16 van deze 51 akkoorden zijn afspraken gemaakt over werkgelegenheid. Daarbij gaat het in de meeste (11) akkoorden om afspraken over het faciliteren c.q. creëren van stageplaatsen (o.a. huisartsenzorg, kinderopvang, SNS Reaal Groep en Ikea). In 5 van deze 11 afspraken wordt nadrukkelijk vermeld dat de stageplaatsen zijn bestemd voor jeugdigen/leerlingen. In de overige akkoorden betreft het werkgelegenheidsafspraken voor kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt en afspraken in het kader van sociaal beleid (werk-naar-werk-begeleiding). Voor wat betreft de begeleiding van werk naar werk kan als voorbeeld dienen het akkoord voor de welzijn en maatschappelijke dienstverlening, waarin is afgesproken te werken aan een evenwichtig pakket van maatregelen en instrumenten om invulling te geven aan fase 1 (versterking van employability) en fase 2 (bij ontslagdreiging werknemers begeleiden naar ander werk). Doel van deze maatregelen en instrumenten is om de implementatie van fase 1 en fase 2 te ondersteunen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 CONTRACTLOONMUTATIES 2007

bik	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
11	Glastuinbouw	1-7-2007	1-7-2009	3,00	1,63
11	Open Teelten	1-7-2006	1-1-2009	4,50	3,01
14	Dierhouderij	1-7-2007	1-1-2009	3,00	1,21
14	Hoveniersbedrijf	1-3-2007	1-3-2009	2,00	1,88
14	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-4-2007	1-4-2009	3,00	2,25
158	Bakkersbedrijf	1-6-2007	1-6-2008	3,80	2,70
159	Heineken Nederland Beheer BV	1-4-2006	1-7-2008	2,50	1,57
170	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-5-2005	1-4-2008	1,40	1,15
203	Timmerfabrieken	1-7-2007	1-1-2009	2,95	1,83
222	Grafi-media	1-2-2007	1-2-2010	2,75	2,01
241	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	1-4-2007	1-4-2009	3,09	2,22
241	DSM Limburg B.V.	1-4-2006	1-6-2008	1,75	1,46
244	Akzo Nobel Pharma bv	1-4-2007	1-4-2009	3,09	2,22
266	Betonproduktenindustrie	1-3-2007	1-3-2009	1,80	2,24
270	Metalektro	1-11-2007	1-2-2010	1,32	0,70
270	Metalektro HP	1-11-2007	1-2-2010	1,32	0,70
271	Corus Staal B.V.	1-10-2006	1-10-2008	2,50	3,03
280	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,25	1,25
300	Oce Nederland B.V.	1-1-2007	1-4-2008	2,20	1,58
320	Philips (cao A)	1-1-2005	1-1-2008	1,25	1,25
320	Philips (cao B)	1-1-2005	1-1-2008	1,25	1,25
342	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,25	1,25
361	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-4-2007	1-7-2008	2,25	1,47
400	Energie- en nutsbedrijven	1-6-2007	1-7-2009	3,25	2,59
452	Bouwnijverheid	1-4-2007	1-7-2009	2,15	1,65
453	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,25	1,25
454	Afbouw	1-1-2005	1-1-2008	2,00	1,62
454	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2006	1-3-2009	2,00	2,00
501	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,25	1,25
512	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2004	1-1-2008	1,00	2,29
513	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	1-1-2007	1-4-2008	2,75	2,25
513	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-7-2007	1-7-2009	2,75	1,96
513	Vleessector	1-4-2007	1-4-2009	2,50	2,30
514	Technische groothandel	1-1-2006	1-1-2008	1,00	1,12
516	Informatie -; communicatie - en kantoortech.branche	1-1-2006	1-1-2008	1,18	1,18
520	Albert Heijn, distributie	27-3-2006	15-10-2007	4,50	1,97
521	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2007	1-4-2008	2,75	1,96
521	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2007	1-4-2008	2,75	1,96
522	Slagersbedrijf	1-4-2007	1-4-2009	2,70	1,62
523	Apotheken	1-4-2006	1-4-2008	2,18	2,18
523	Drogisterijbranche	1-4-2007	1-4-2008	2,75	1,59
524	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2007	1-1-2009	2,50	1,57
524	Doe het zelf branche	1-1-2007	1-7-2009	2,67	1,91
524	IKEA Nederland b.v.	1-10-2007	1-10-2008	3,10	1,86
524	Mode- en sportdetailhandel	1-10-2006	1-1-2008	2,25	2,86
524	Wonen	1-1-2006	1-1-2008	1,25	2,25
550	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-7-2005	1-4-2008	0,72	0,72
552	Recreatie	1-7-2006	1-7-2008	2,00	1,81
555	Contract-cateringbedrijf	1-4-2006	1-4-2008	1,50	1,81
601	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-4-2007	1-5-2009	3,70	2,96
602	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-4-2007	1-10-2008	3,53	2,77

bik	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
602	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-4-2007	1-10-2008	3,53	2,77
602	Openbaar vervoer	1-1-2007	1-1-2008	3,00	3,00
602	Selectvracht B.V.	1-1-2007	1-4-2009	3,00	1,76
602	Taxivervoer	1-7-2007	1-1-2009	3,34	1,22
632	KLM-grondpersoneel	1-4-2007	1-4-2009	4,25	3,00
633	ANWB	1-4-2007	1-4-2008	3,00	1,64
633	Reisbranche	1-7-2006	1-4-2008	0,96	0,80
640	Postkantoren	1-4-2005	1-4-2007	1,10	1,60
642	Callcenter branche	1-11-2006	1-5-2008	1,00	1,14
642	KPN N.V.	1-1-2006	1-1-2008	1,50	1,50
651	ABNAMRO*	1-1-2006	1-1-2008	-10,00	-10,00
651	Algemene Banken	1-1-2006	1-1-2008	0,64	0,70
651	Fortis -bank	1-1-2006	1-1-2008	2,43	2,56
651	ING	1-1-2007	1-7-2008	2,75	1,39
651	RABO-bank	1-5-2007	1-5-2009	2,07	1,07
651	SNS Reaal Groep	1-6-2007	1-6-2008	3,50	2,26
652	Achmea	1-6-2007	1-1-2008	2,32	1,60
660	Delta Lloyd n.v.	1-6-2007	1-6-2009	4,53	3,29
660	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2007	1-12-2009	3,66	3,64
702	Woondiensten	1-1-2007	1-1-2009	2,76	1,94
742	Architectenbureaus (nieuw)	1-4-2007	1-4-2009	3,00	2,38
745	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2006	1-1-2008	1,96	2,33
745	Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	1-4-2009	2,96	2,20
746	Beveiligingsorganisaties (part.)	1-4-2007	1-4-2008	1,25	1,25
747	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2005	1-1-2008	3,06	3,06
751	Provinciepersoneel	1-4-2005	1-6-2007	5,25	4,96
751	Rijkspersoneel	1-1-2007	31-12-2010	3,61	3,61
752	Defensie-personeel	1-3-2007	1-3-2009	3,03	2,66
752	Politie-personeel	1-6-2005	1-1-2008	1,25	1,15
753	CWI (Centrum voor Werk en Inkomen)	1-1-2006	1-1-2008	1,76	1,45
753	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2006	1-4-2008	1,75	1,75
753	UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	1-5-2007	1-5-2010	2,45	1,16
753	Zorgverzekeraars	1-6-2007	1-6-2009	3,75	2,57
801	Primair Onderwijs	1-7-2007	1-8-2009	3,54	2,87
802	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-2-2007	1-2-2009	3,64	3,19
802	Ons Middelbaar Onderwijs	1-8-2006	1-8-2008	0,40	1,07
803	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2007	1-8-2010	4,60	3,82
803	Nederlandse universiteiten	1-9-2007	1-3-2010	3,10	3,20
851	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-9-2006	1-3-2008	2,38	2,15
851	Huisartsenzorg	1-3-2007	1-1-2009	2,46	1,47
851	Universitair Medische Centra	1-6-2007	1-1-2008	2,20	1,70
851	Ziekenhuizen	1-1-2006	1-2-2008	1,40	1,49
853	Jeugdzorg	1-5-2007	1-5-2008	2,25	2,40
853	Kinderopvang	1-5-2007	1-5-2008	3,00	2,96
853	Thuiszorg	1-1-2005	1-10-2008	0,00	0,41
853	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2007	1-5-2008	3,34	2,68
927	Holland Casino's	1-1-2006	1-4-2008	1,75	2,12

* De negatieve contractloosmutatie hangt samen met de afschaffing van de gegarandeerde winstuitkering. In 2006 hebben de werknemers van ABN-AMRO ter compensatie hiervoor een eenmalige uitkering van 10,5% gehad. Deze uitkering wordt in de systematiek van het ministerie van SZW in het daaropvolgende jaar afgeboekt. Als gevolg van deze afboeking komt het geheel van contractloosmutaties in 2007 uit op -10%. Zonder afboeking zou voor ABNAMRO de contractloosmutatie in 2007 op 0,5% zijn uitgekomen.

BIJLAGE 2 BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

De gemiddelde contractloonmutatie per kalenderjaar wordt berekend door voor alle cao 's waarvoor de contractloonmutatie bekend is, de contractloonmutatie per cao voor dat jaar te wegen met het aandeel van het aantal werknemers onder die cao in het totale aantal werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Als voor een groep werknemers binnen een cao sprake is van een andere loonontwikkeling dan voor een andere groep werknemers, dan wordt binnen die cao een soortgelijke weging toegepast. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om werknemers die het Wettelijk Minimumloon (WML) verdienen; of om een loonontwikkeling die voor sommige groepen werknemers (bijvoorbeeld jeugdigen of werknemers in een bepaalde functiegroep/loonschaal) afwijkt van die voor andere groepen werknemers.

Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:

$$2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$$

Stel, in een cao stijgt voor één groep werknemers het loon met 1% en voor een andere groep werknemers met 2%. Stel verder dat 25% van de werknemers onder de cao tot de eerste groep behoort en dat 75% tot de andere groep behoort. Dan bedraagt de contractloonmutatie van die cao: $1\% \times 0,25 + 2\% \times 0,75 = 1,75\%$

De contractloonmutatie is opgebouwd uit een aantal componenten. Deze componenten worden onderstaand toegelicht. Vooraf zij opgemerkt, dat de kosten van *salarisherstructurering* niet in de berekening worden meegenomen. Voorbeelden van vormen van salarisherstructurering zijn: verandering van de vakvolwassenleeftijd; veranderingen in functie-indeling/functiewaardering; uitbreiding van het aantal periodieken aan de onderkant (het aanvangssalaris wordt daardoor verlaagd) of bovenkant (het maximaal te verdienen salaris wordt daardoor verhoogd) van een loonschaal.

Ook *resultaatafhankelijke beloningscomponenten* maken geen onderdeel uit van de berekening van de contractloonmutatie. Bij resultaatafhankelijke beloning gaat het om uitkeringen waarvan vooraf niet bekend is of uitbetaling inderdaad plaats vindt. Voorbeelden hiervan zijn uitkeringen die afhankelijk zijn van bijvoorbeeld persoonlijke verrichte prestaties (prestatiebeloning), van het bedrijfsresultaat of van het verloop van het ziekteverzuim.

Op het uitgangspunt dat resultaatafhankelijke beloning niet wordt meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie, bestaan een aantal uitzonderingen. Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- op het moment dat cao-afspraken over resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is;
- een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten;
- sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt.

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning veelal worden meeberekend in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen van de invoering of verandering van een voorschot of een vloer in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

Prijscompensatie-effect

In een aantal cao 's is afgesproken dat de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen worden verhoogd met de prijsstijging in een voorafgaande periode. Dit gebeurt meestal per 1 januari en 1 juli van jaar t. In het cao -overleg worden procedurele afspraken gemaakt over de loonsverhoging: welk

prijsindexcijfer vormt het uitgangspunt; over welke periode wordt het berekend; en wanneer wordt het uitbetaald. De precieze hoogte van de prijscompensatie is tijdens het cao -overleg niet aan de orde, maar hangt af van de gekozen methodiek.

Meestal wordt aangesloten bij de methodiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het voor de prijscompensatie relevante prijsindexcijfer is dan het afgeleide consumenten-prijsindexcijfer voor alle huishoudens. Uitgegaan wordt van de prijsontwikkeling in respectievelijk de periode april t-1/oktober t-1 en de periode oktober t-1/april t.

Initiële verhoging

In de meeste cao 's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het cao -overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse cao 's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het WML (zie hoofdstuk 3). Voor de werknemers die conform deze loonschalen het WML verdienen, is de initiële loonsverhoging gelijk aan de wettelijke verhoging van het WML per 1 januari en 1 juli van een jaar.

Mutatie vakantiebijslag

De vakantiebijslag bedraagt wettelijk 8%. Als in een cao wordt afgesproken om dit percentage te verhogen, dan wordt de mutatie onder deze post opgenomen. Daarnaast bestaat in sommige cao 's een zogenoemde vloer in de vakantietoeslag. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantiebijslag hoger dan 8% is. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt hier eveneens geboekt.

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend van een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao -overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

Het verstrekken van een eenmalige uitkering heeft een positief effect op de contractloonmutatie in hetzelfde jaar dat de uitkering wordt verstrekt, maar een negatief effect op de contractloonmutatie in het daaropvolgende jaar. Daarom wordt in de berekening van de contractloonmutatie in een jaar het effect van de eenmalige uitkering in dat jaar gesaldeerd met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

Ter toelichting het volgende voorbeeld (waarbij wordt geabstraheerd van andere loonmutaties):

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{36}$. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar t+2 bedraagt dan:
 eenmalige uitkering t+2 minus eenmalige uitkering t+1 = $0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

Als rekening wordt gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie dan drukt een deel van de loonafpraak op het lopende jaar, en drukt een ander deel op het daaropvolgende jaar (tenzij de loonmutatie op 1 januari van een jaar ingaat). Dit is de zogenoemde overloop. Deze wordt alleen berekend voor prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantietoelagen en mutatie toeslagen.

Ook hier een voorbeeld ter toelichting :

Stel dat in jaar t geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar t+1 is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor $\frac{3}{4}$ deel op jaar t+1 en voor $\frac{1}{4}$ deel op jaar t+2. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar t+1 blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar t+1 uit op 103 $((3 \times 100 + 9 \times 104)/12)$; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn).

Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 = $0 - 1\% = -1\%$

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantietoelagen en de mutatie toeslagen. De totale contractloonmutatie op niveaubasis is gelijk aan de som van de structurele contractloonmutatie en de mutatie eenmalige uitkeringen. Bij de berekening van de contractloonmutatie op niveaubasis wordt geen rekening gehouden met het moment waarop de loonmutaties ingaan. Wordt wel rekening gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie, dan ontstaat de structurele respectievelijk totale contractloonmutatie op jaarbasis. Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

Ter toelichting een rekenvoorbeeld, dat aansluit bij het rekenvoorbeeld gegeven bij de uitleg van het overloopeffect (alleen een initiële loonsverhoging per 1 april jaar t+1 van 4%):

De totale contractloonmutatie op niveaubasis bedraagt in jaar t+1 4%. De totale contractloonmutatie op jaarbasis is: Totale contractloonmutatie op niveaubasis jaar t+1 plus het overloopeffect = $4\% - 1\% = 3\%$

³⁶ Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Een totaalbeeld

In het bovenstaande is per component van de contractloonmutatie aangegeven hoe er in de berekening van de contractloonmutatie mee om wordt gegaan. Onderstaand wordt aan de hand van twee fictieve voorbeelden, een integrale benadering gepresenteerd.

Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
Totaal		1,5			1,75	

Voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5			0,25	0,25	
Verhoging WML ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging WML ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0			1,0		
Initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	-0,0		0,0	-0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1% jaar t		0,5	-0,5		0,5	-0,5
Totaal		3,0			2,5	

NB: In dit voorbeeld verdient de helft van de werknemers onder de cao het WML. Gevolg is dat bijvoorbeeld de verhoging van het WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1 ook maar voor de helft (0,5%) doorwerkt in de contractloonmutatie. Voor deze groep WML'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkeringen.

BIJLAGE 3 FLEXIBELE BELONING

Tabel 3.1 cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2007)

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal cao's met flexibele beloningsafspraken		totaalaantal cao's in steekproef	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	1										2		3		5	
industrie	3	1	4	5		4		6	1		2	6	9	8	12	9
landbouwnijverheid	3		3								3		4		4	
handel en horeca	4	2	6	4		1		3	2	1	6	4	14	6	24	7
vervoer en comm.	2	2	1	3		1		4				5	3	8	5	10
zakelijke dienstverl.	4	3	4	6	2	8	2	1			1	7	7	9	9	9
overige dienstverl.	7	1	21	3	1	1	2	1	2	1	1		22	4	24	4
Totaal	24	9	39	21	3	15	4	15	5	2	15	22	62	35	83	39

Tabel 3.2 cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten³⁷ (2007)

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal cao's met flexibele beloningsafspraken	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	20										40		60	
industrie	25	11	33	56		44		67	8		17	67	75	89
landbouwnijverheid	75		75								75		100	
handel en horeca	17	29	25	57		14		43	8	14	25	57	58	86
vervoer en comm.	40	20	20	30		10		40				50	60	80
zakelijke dienstverl.	44	33	44	67	22	89	22	11			11	78	78	100
overige dienstverl.	29	25	88	75	4	25	8	25	8	25	4		92	100
Totaal	29	23	47	54	4	38	5	38	6	5	18	56	75	90

³⁷ Leesvoorbeeld: in 3 van de in totaal 12 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=25%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.

BIJLAGE 4 (RE-)INTEGRATIE**Tabel 4.1 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en de Wet SUWI) naar sector**

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. <u>Wet Verbetering Poortwachter en Wet SUWI</u>)
Landbouw en visserij	5	4
Industrie	21	18
Bouwnijverheid	4	4
Handel en horeca	29	27
Vervoer en communicatie	16	13
Zakelijke dienstverlening	19	14
Overige dienstverlening	28	24
Totaal	122	104

Tabel 4.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	Wet SUWI
Landbouw en visserij	5	1	0
Industrie	21	8	4
Bouwnijverheid	4	1	2
Handel en horeca	29	18	14
Vervoer en communicatie	16	9	4
Zakelijke dienstverlening	19	13	4
Overige dienstverlening	28	11	3
Totaal	122	61	31

Tabel 4.3 Aantal cao's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	10
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	11
Vervoer en communicatie	16	7
Zakelijke dienstverlening	19	2
Overige dienstverlening	28	6
Totaal	122	42

Tabel 4.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	12
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	10
Vervoer en communicatie	16	5
Zakelijke dienstverlening	19	2
Overige dienstverlening	28	9
Totaal	122	44

BIJLAGE 5 CAO'S MET AFSPRAKEN OVER VERLOF IN VERBAND MET SCHOLING

SOORT SCHOLING	aantal cao's¹	betaald verlof	betaald verlof (% wns²)	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
*scholing (totaal) ³	119	-	-	-	-
-algemene scholing	23	9	2	8	6
-functiegerichte scholing ⁴	115	87	72	5	23
-LLW/BBL	53	30	30		23
-examen	83	82	61	1	

1 het aantal cao's met afspraken over de soort scholing

2 percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's, waarvoor betaald verlof is geregeld.

3 in sommige cao's komen meerdere soorten scholing voor, waardoor het totaal in deze kolom niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten

4 in sommige cao's komen betaald en onbetaald verlof naast elkaar voor waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de getallen in de betreffende kolommen

BIJLAGE 6 CAO-AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID IN 2007**Tabel 6.1 Cao's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak**

Werkgelegenheidsbepalingen	Aantal cao's	% werknemers^a
Werkervaringsplaatsen	26	20
Werkgelegenheidsprojecten	17 ^b	13
I/D-banen	14	23
Banenpools/bemiddeling	19	16
Totaal^c	54	47

^a Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b In de vorige rapportages zijn bepalingen over Melkertbanen (I/D-banen) meegeteld met de afspraken over werkgelegenheidsplannen. In totaal gaat het om 28 cao's die werkgelegenheidsplannen c.q. I/D-banen hebben opgenomen. In deze rapportage zijn de afspraken afzonderlijk vermeld.

^c In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten werkgelegenheidsbepalingen.

Tabel 6.2 Cao's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep

Doelgroepen	Aantal cao's	% werknemers^a
Algemeen ^b	3	1
Langdurig werklozen	23 ^c	29
Vrouwen	5	64
Gehandicapten	5	2
Minderheden	11	8
Jongeren	19	15
Leerlingen	13	10
Totaal^d	45	41

^a Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 122 onderzochte cao's.

^b Doelgroepenbeleid zonder limitatieve opsomming (bv 'kwetsbare' groepen)

^c In deze rapportage zijn afspraken over I/D-banen meegeteld met afspraken voor langdurig werklozen.

^d In sommige Cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

Tabel 6.3 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen

cao	WEP ¹	WGP ²	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhouding ³
Aardappelen, groente en fruit groothandel	300	0	300	12.840	43
Achmea B.V.	22	0	22	9.980	454
Albert Heijn (distributie-organisatie)	10	0	10	3.200	320
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	0	200	200	26.600	133
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	125	0	125	21.500	172
Getronics PinkRocade (GPR)	200	0	200	8.000	40
Metalektro	0	350	350	167.900	480
Nederlandse Spoorwegen	50	0	50	16.500	330
Nederlandse universiteiten	150	0	150	48.730	325
Recreatie	150	0	150	31.180	207
TNT N.V.	240	0	240	40.000	167
Van Gend en Loos B.V.	0	50	50	3.500	70
TOTAAL	1247	600	1847	389.930	211

¹ Werkervaringsplaatsen² Werkgelegenheidsplaatsen (incl. Melkert-/ID-banen)³ Verhouding aantal arbeidsplaatsen / aantal werknemers onder cao**Tabel 6.4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep**

Doelgroep	WEP ¹	WGP ²	Totaal	Aantal cao's
Langdurig werklozen	0	0	0	0
Vrouwen	0	0	0	0
Gehandicapten	0	0	0	0
Minderheden	252	0	252	3
Jongeren	645	0	645	7
Leerlingen	350	350	700	3
Totaal	1247	350	1597	10³

¹ Werkervaringsplaatsen² Werkgelegenheidsplannen (bij de doelgroep langdurig werklozen zijn het aantal I/D-banen meegeteld)³ In sommige cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.**Tabel 6.5 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden**

CAO	WEP ¹	WGP ²	Totaal
Achmea B.V.	12	0	12
Nederlandse Universiteiten	50	0	50
TNT N.V.	190	0	190
Totaal	252	0	252

¹ Werkervaringsplaatsen² Werkgelegenheidsplaatsen

BIJLAGE 7 OVERZICHT VAN DE IN CAO'S BEPAALDE ARBEIDSDUUR

Uitgaande van de jaarlijks bedongen arbeidssduur kan de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur worden berekend. De jaarlijks bedongen arbeidssduur betreft het aantal uren waarvoor een werknemer in dienst is genomen en waarvoor hij loon ontvangt. Tot de jaarlijks bedongen arbeidssduur worden dan ook de vakantiedagen en de doordeweekse feestdagen gerekend, de roostervrije uren echter niet. Voor de berekening van de jaarlijks bedongen arbeidssduur wordt uitgegaan van 52,2 weken per jaar van 5 werkdagen per week.

Op basis van deze gegevens in cao's kan per bedrijfstak of onderneming de jaarlijkse bedongen arbeidssduur en daarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur worden bepaald.

Voor onderstaande tabellen is gebruik gemaakt van gegevens uit de meest recent bij het ministerie aangemelde cao's uit de standaard steekproef: bedrijfstak-cao's met meer dan 10.000 werknemers en ondernemings-cao's met meer dan 3.000 werknemers.

In onderstaande tabel is de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur naar economische sector weergegeven. Per sector wordt het aantal cao's, het daaronder vallende aantal werknemers, de jaarlijkse bedongen arbeidssduur en de daaruit af te leiden gemiddelde wekelijkse arbeidssduur weergegeven.

Tabel 7.1 Het aantal cao's, het bijbehorende aantal werknemers, de jaarlijks bedongen arbeidssduur en de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur, naar economische sector.

economische sector	cao's	werknemers	jaarlijks bedongen arbeidssduur	gem. wekelijkse arbeidssduur
landbouw en visserij	5	247.500	1938	37,1
industrie	21	676.500	1950	37,4
bouwnijverheid	4	343.000	1924	36,9
handel en horeca	29	1.032.500	1937	37,1
vervoer en communicatie	15	336.500	1988	38,1
zakelijke dienstverlening	19	617.000	1967	37,7
overige dienstverlening	28	1.900.000	1907	36,5
totaal	121	5.153.000	1943	37,2

De gemiddelde wekelijkse arbeidssduur in de 121 onderzochte cao's bedraagt 37,2 uur. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, handel en horeca en overige dienstverlening ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur onder het gemiddelde; in de overige sectoren is sprake van een bovengemiddelde wekelijkse arbeidssduur.

In tabel 2 is voor de onderzochte cao's de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur naar sector weergegeven. Onderscheiden wordt de markt, de overheid en de zorg. Weergegeven wordt het aantal cao's, het aantal werknemers als percentage van het totaal aantal werknemers in de onderzochte cao's en de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur in de sectoren.

In de marktsector is sprake van een gemiddelde wekelijkse arbeidssduur. In de sectoren overheid en zorg ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur onder het gemiddelde.

Tabel 7.2 Het aantal cao's en percentage werknemers en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar sector.

sector	cao's	werknemers	jaarlijks bedongen arbeidsduur	gem. wekelijkse arbeidsduur
markt	97	3.310.000	1952	37,4
overheid	14	898.000	1915	36,7
zorg	10	952.500	1897	36,3
totaal	121	5.153.000	1943	37,2

In onderstaande tabel wordt de spreiding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur weergegeven met daarnaast het aantal cao's en het bijbehorende aantal werknemers.

Voor 80% van de werknemers ligt de gemiddeld wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 39 uur. In 50 van de onderzochte cao's (van toepassing op 46% van de werknemers) ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 37 uur en in 42 van de onderzochte cao's (van toepassing op 34% van de werknemers) ligt de gemiddeld wekelijkse arbeidsduur tussen 38 en 39 uur.

Tabel 7.3 Het aantal cao's en percentage werknemers uitgesplitst naar de gemiddeld wekelijkse arbeidsduur.

gem. wekelijkse arbeidsduur	aantal cao's	perc. werknemers
< 36 uur	5	1%
36-37 uur	50	46%
37-38 uur	12	10%
38-39 uur	42	34%
39-40 uur	3	3%
40 uur	9	6%
totaal	121	100%

Ten opzichte van 2006 is in de steekproefcao's in 2007 geen sprake van verandering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Dat neemt niet weg dat ten opzichte van de Najaarsrapportage cao-afspraken 2006 sprake is van enkele verschillen. De oorzaken hiervan zijn methodisch van aard:

- het uit de steekproef wegvallen van 3 akkoorden;
- het nieuw toevoegen van 2 akkoorden; en
- geactualiseerde werknemersaantallen.

Verder zijn van 2 akkoorden ten opzichte van 2006 de gebruikte gegevens gecorrigeerd waardoor deze akkoorden in een andere klasse zijn terechtgekomen.